

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E POLÍTICAS (CCJP)**  
**ESCOLA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**JONATAS FREIRE ROCHA**

**A UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PROBLEMÁTICA  
TRAVADA EM TORNO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Rio de Janeiro

2021

JONATAS FREIRE ROCHA

**A UBERIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PROBLEMÁTICA  
TRAVADA EM TORNO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
à Escola de Ciências Jurídicas da  
Universidade Federal do Estado do Rio de  
Janeiro, como requisito para obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Daniel Queiroz Pereira – Orientador  
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO

---

Profa. Dra. Carolina Tupinambá Faria  
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO

---

Prof. Dr. Ivan Simões Garcia  
Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ

Rio de Janeiro

2021

Freire Rocha, Jonatas.

A uberização nas relações de trabalho e a problemática travada em torno do vínculo empregatício / Jonatas Freire Rocha. -- Rio de Janeiro, 2021.

59

Orientador: Daniel Queiroz Pereira.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro,  
Graduação em Direito, 2021.

1.. I. Queiroz Pereira, Daniel, orient. II.  
Título.

*Aos meus pais e à minha irmã,  
bases indispensáveis na minha vida.*

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por me dar saúde, pelo dom da vida e por concluir mais uma graduação.

Aos meus pais, pelo ensinamento de que o estudo é “o único bem que realmente é seu e que ninguém pode te retirar”. Devo tudo o que sou a vocês, muito obrigado por sempre acreditar em mim.

À minha irmã, grande amiga destemida e parceira com quem posso contar nos momentos bons e ruins.

À minha família, por todo apoio e estímulo que me deram durante toda essa longa jornada.

À Nivea por todo carinho, companheirismo e sempre apoiar as minhas escolhas.

Ao professor Daniel Queiroz que com toda paciência e maestria acolheu de abraços abertos meu projeto de pesquisa.

Enfim, venho aqui expressar minha mais sincera e profunda gratidão a todos os mencionados.

“Nunca deixe que lhe digam que não vale a pena  
Acreditar no sonho que se tem  
Ou que os seus planos nunca vão dar certo  
Ou que você nunca vai ser alguém”

(RENATO RUSSO e FLÁVIO VENTURINI, Mais uma vez)

## RESUMO

Os avanços tecnológicos dos últimos anos operaram mudanças estruturais na sociedade e com isso houve o surgimento de novas formas de trabalho prestadas por meio das plataformas digitais. A flexibilização, a desregulamentação e a própria reforma trabalhista inauguram a história da precarização nas relações de trabalho no Brasil. O resultado disso é o fenômeno da uberização, trata-se de uma nova forma de exploração da mão de obra humana em que milhares de motoristas trabalham para uma mesma empresa sem qualquer vínculo empregatício ou garantias inerentes à relação de emprego. A Uber, grande expressão da economia de compartilhamento, trata os motoristas “parceiros” como autônomos ou trabalhadores independentes. Em razão disso e, por ser um tema novo, não há um consenso no judiciário brasileiro quanto à existência ou não do liame empregatício entre a empresa e os motoristas da plataforma. Sendo assim, o presente estudo se prestará a realizar uma análise mais detida acerca do vínculo empregatício a partir de aspectos doutrinários e das decisões judiciais brasileiras, bem como de outros países.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Flexibilização; Precarização do trabalho; Vínculo empregatício; Economia de compartilhamento.

## **ABSTRACT**

Technological advances in recent years have brought about structural changes in society and with this there has been the emergence of new forms of work provided through digital platforms. Flexibility, deregulation and the labor reform itself inaugurate the history of precariousness in labor relations in Brazil. The result of this is the phenomenon of uberization, it is a new form of exploitation of human labor in which thousands of drivers work for the same company without any employment relationship or guarantees inherent to the employment relationship. Uber, a great expression of the sharing economy, treats “partner” drivers as self-employed or independent contracts. As a result, and because it is a new topic, there is no consensus in the Brazilian judiciary as to whether or not there is an employment link between the company and the platform's drivers. Thus, this study will provide a more detailed analysis of the employment relationship from doctrinal aspects and judicial decisions in Brazil, as well as in other countries.

**Keywords:** Labor Law; Flexibilization; Precariousness of work; Employment relationship; Sharing economy.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO 1 - A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL</b> .....	<b>12</b>
1.1 Flexibilização e Desregulamentação .....	14
1.2 Reforma trabalhista: segurança jurídica para o empresariado.....	16
1.3 Direitos ou desemprego?.....	19
<b>CAPÍTULO 2 - UBERIZAÇÃO: A ESCRAVIDÃO NA ERA DIGITAL</b> .....	<b>22</b>
2.1 O que é a “Economia de Compartilhamento”? .....	24
2.2 ‘Economia do bico’, ‘crowdwork’ e trabalho ‘on-demand’ .....	28
2.3 Histórico da Uber: sucesso e popularização.....	29
2.4 Dirija/Viaje com a Uber.....	32
2.5 Empregados ou microempreendedores? .....	34
<b>CAPÍTULO 3 - VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ZONA CINZENTA</b> .....	<b>39</b>
3.1 Decisões judiciais/administrativas no âmbito do direito comparado .....	41
3.1.1 Estados Unidos da América (EUA).....	41
3.1.2 Reino Unido .....	43
3.1.3 França.....	45
3.1.4 Espanha .....	46
3.2 Decisões judiciais brasileiras .....	46
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>55</b>

## INTRODUÇÃO

A propagação do uso da internet e da tecnologia da informação criou um novo arranjo em diversos setores da sociedade, inclusive no Direito do Trabalho. À medida que a utilização desses meios telemáticos se intensificou, surgiram vários efeitos significativos que puderam ser verificados no mundo do trabalho, alterando-se o modo pelo qual os indivíduos passaram a desempenhar suas atividades laborais. Nesse sentido, as inovações trazidas por esses instrumentos podem ser consideradas parte do que a literatura denomina de Quarta Revolução Industrial<sup>1</sup>.

Nos últimos anos, apesar da intensificação de pesquisas acadêmicas a respeito do tema, não há uniformidade para denominar este tipo de ofício. Para descrever esses fenômenos há referência à economia colaborativa, economia de compartilhamento, economia ‘on-demand’, ‘economia do bico’, ‘crowdwork’, ‘crowdsourcing’, economia-Uber, dentre outros<sup>2</sup>. Desse modo, faz-se necessária uma análise mais detida em face dessas mudanças tecnológicas a fim de verificar se os direitos e garantias fundamentais estão sendo respeitados nesses tipos de relações de trabalho em um mundo globalizado.

Fato é que a globalização faz parte de um todo formado pelo neoliberalismo, privatizações, multinacionais, dentre outros elementos concernentes à estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, suas relações internacionais e à ordem econômica nacional e mundial. Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar, trata-se de uma “onda” que traduz uma nova cultura no bojo das transformações do capitalismo liberal. É um produto inegável da tecnologia nas áreas de informática e comunicações. (CASSAR, 2017)

Decerto, o mercado de trabalho passou por uma imensa transformação em face da volatilidade do mercado, do aumento da competição, do viés lucrativo, do binômio tempo e produtividade, da divisão internacional do trabalho e da subordinação dos países mais pobres sobre os mais ricos. Sendo assim, essas transformações geraram consequências lógicas e

---

<sup>1</sup> Nas palavras de Klaus Schwab, acredita-se que estamos vivendo o início de uma Quarta Revolução Industrial, cujo marco é a virada do século e baseia-se na revolução digital. Essa última caracteriza-se por uma Internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais econômicos e pela inteligência artificial e aprendizagem de máquina. SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

<sup>2</sup> MASELLI; LENAERTS; BEBLAVY, op. cit.; TODOLÍ-SIGNES, Adrián. El impacto de la “uber economy” em las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo. Março, 2015. Disponível em: <[https://www.upf.edu/iuslabor/\\_pdf/2015-3/Todoli.pdf](https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2015-3/Todoli.pdf)>; DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Janeiro, 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) Acesso em 12 ago. 2021

experimentadas por todos, quais sejam, a desigualdade social, política, econômica, cultural, racial etc.

Recentemente, com o advento da Reforma Trabalhista por meio da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, alteraram-se diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sob a justificativa de modernizar as relações de trabalho e enxugar as garantias mínimas conferidas aos trabalhadores pelo Estado a fim de estimular a economia e o desenvolvimento do Brasil. Ocorre, porém, que a sociedade necessita se conscientizar de seus direitos e exigir o cumprimento dos preceitos insculpidos na Constituição Federal. Portanto, deve-se ser rechaçada toda manobra aparentemente atrativa para a globalização neoliberal, à exploração do homem e, acima de tudo, impedir que o retrocesso de direitos, conquistados arduamente por anos a fio, se instaure.

Em síntese, a presente monografia tem por objetivo analisar a relação jurídica estabelecida entre a empresa Uber Technologies Inc. e os motoristas a essa vinculados, eis que esta relação é problemática, ensejando diversos debates jurisprudenciais e doutrinários no Brasil e em outros países, o que conseqüentemente deu origem as diversas ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho. Nesse sentido, busca-se analisar o respeito à dignidade deste trabalhador à luz dos preceitos constitucionais e do Direito do Trabalho, a fim de compreender a natureza da relação jurídica estabelecida entre a empresa e o motorista.

**CAPÍTULO 1 - A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO  
NO BRASIL**

Cotidianamente enraizou-se no senso comum falar em “desaparição do trabalho” ou em fim do trabalho”, mas o que estaria efetivamente ocorrendo com o mundo real do trabalho? Será que o mundo produtivo e de serviços de fato não careceria mais de mão de obra viva? Decerto, segundo análise de Ricardo Antunes (2006), o sistema de metabolismo social do capital precisa cada vez menos de trabalho estável e cada vez mais das variadas formas de *trabalho parcial* ou *part-time*, terceirizados, que se encontram em expansão em todo mundo produtivo e de serviços.

De fato, o neoliberalismo e a era da acumulação primitiva do capital, dotados de intenso caráter destrutivo, têm gerado prejuízo ao mundo contemporâneo tais como, enorme precarização do trabalho e a crescente degradação entre homem e natureza, na busca desenfreada pelo lucro. Os neoliberais advogam pela omissão estatal em relação ao Direito do Trabalho de modo que as condições de emprego sejam ditadas pelas leis do mercado e não mais pelo Estado, sob o argumento de que os encargos trabalhistas obstaculizam o crescimento empresarial e o desenvolvimento econômico do país. (SUSSENKIND, 2003).

O fato é que na contemporaneidade presencia-se a ideia que, István Mészáros, citado por Ricardo Antunes, sabiamente sintetizou: “o capital, desprovido de orientação humanamente significativa, assume, em seu sistema metabólico de controle social, uma lógica que é essencialmente destrutiva, onde o valor de uso das coisas é totalmente subordinado ao seu valor de troca”. (ANTUNES, 2006, p.167).

Nos últimos anos, com a intensificação das transformações no próprio processo produtivo, através dos avanços tecnológicos tais como, a acumulação flexível, do *downsizing*, dos modelos *taylorista*, *fordista* e *toyotista* a classe trabalhadora foi fortemente afetada. Nesse sentido, houve uma crescente instituição do subproletariado, dos terceirizados e subcontratados. Isso se correlaciona com aquilo que Marx (1978) denominou de *trabalho social combinado*, ou seja, trabalhadores de várias partes do mundo participam do processo produtivo, o que não significa a eliminação da classe trabalhadora, mas contribui para sua precarização.

Dito isto, as relações de trabalho passaram a ser mais plurais em suas possibilidades jurídicas e assim emergiram novas formas de contratações mais flexíveis, tais como, a terceirização, o trabalho intermitente, o trabalho em tempo parcial, trabalho temporário, os estágios, os contratos como pessoa jurídica, dentre outros. A principal justificativa para adoção dessas novas modalidades empregatícias pelos defensores da flexibilização e da revogação

parcial das normas de proteção ao trabalho seria a preservação do emprego e a diminuição do desemprego.

De todo modo, é importante frisar que o direito do trabalho não é oriundo de uma “mera concessão do Estado ou criação doutrinária, ele decorre da mobilização da classe trabalhadora e de suas organizações. Nenhum direito foi concedido sem uma luta que o antecedesse” (COUTINHO, 2009, p. 32, *Apud* BRITO).

### 1.1 Flexibilização e Desregulamentação

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações laborais, mas estabelecendo condições mínimas para os trabalhadores, ferindo-se a dignidade destes (o mínimo existencial<sup>3</sup>). O fato é que sob o viés constitucional faz-se necessário conciliar o princípio de proteção aos trabalhadores e a atual necessidade de manutenção da empresa. Ocorre que os interesses em torno dessa relação são antagônicos, uma vez que o do empresário é a pagar menos e auferir maior lucro, ao passo que o do empregado é ganhar mais e obter melhorias nas condições de trabalho.

O contrato de trabalho, por ser regulamentado pela lei, implica em restrição à liberdade. Isso decorre da desigualdade entre as partes, em que um lado é hipossuficiente em relação ao outro, necessitando da proteção estatal. Sendo assim, diante desse desequilíbrio entre empregado e empregador, é essencial a igualdade jurídica no âmbito dos contratos de trabalho.

Segundo a análise de Rosita Nassar, citada por Vólia Bomfim, a flexibilização das normas de Direito do Trabalho faz parte de um processo mais abrangente de flexibilização do mercado, qual seja, compatibilizar esse novo arranjo nas relações jurídicas laborais com as mutações oriundas de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de qualquer natureza. Mais que isso, o fenômeno envolve algo maior, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não somente jurídicas.

Para alguns economistas<sup>4</sup> existem três formas fundamentais de flexibilização. A primeira seria a *flexibilização funcional*, ou seja, a capacidade da empresa de adaptar seu

---

<sup>3</sup> O mínimo existencial pode ser compreendido como o direito às condições materiais mínimas imprescindíveis à fruição de uma vida digna, na forma do art.1º, inciso III, da CRFB/88.

<sup>4</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 40. *Apud* CASSAR, Vólia Bomfim.

peçoal para que assumir novas funções ou aplique novos métodos de produção. A segunda seria *flexibilização salarial*, que compreende na relação do salário em paralelo com a produtividade e a demanda de produtos. E a terceira seria a *flexibilidade numérica*, isto é, a faculdade de adaptar o fator trabalho à demanda dos produtos da empresa. (SÜSSEKIND, 1999, *Apud* CASSAR). Além dessas formas de flexibilização, Vólia Bomfim defende que haveria um quarto tipo de flexibilização, que seria a *necessária*, ou seja, aquela que existe somente em caso de necessidade de recuperação da saúde da empresa.

Por oportuno, vale registrar que a flexibilização não deve servir ao empregador como subterfúgio para auferir lucro, de modo a aumentar seus rendimentos. A flexibilização é um direito patronal, mas precisa ser utilizado com cautela e apenas em caso de real e comprovada necessidade de recuperação da empresa, desde que o princípio da razoabilidade permeie todo o processo.

Para Maurício Godinho Delgado, em uma análise mais restritiva à ampla flexibilização, existem direitos de indisponibilidade absoluta e relativa. Esses primeiros não poderiam ser objeto de flexibilização, eis que fazem parte de um patamar mínimo civilizatório, de modo que o direito enfocado merece uma tutela de nível de interesse público. Em contramão, estariam os direitos de indisponibilidade (ou disponibilidade) relativa os quais seriam passíveis de flexibilização, tendo em vista que o direito enfocado traduz interesse individual ou bilateral simples. (DELGADO, 2019, p.253). Já na visão de Vólia Bomfim, seriam direitos de indisponibilidade absoluta todos aqueles previstos no texto constitucional, bem como os princípios dele decorrentes, e os de indisponibilidade relativa seriam todos os de caráter privado, ou seja, todos os outros não previstos constitucionalmente. (CASSAR, 2017, p.37)

Todavia, é importante salientar que a flexibilização não se confunde com a desregulamentação, uma vez que esta última pressupõe a inexistência do Estado, a revogação dos direitos fixados pela lei e retirada de toda proteção legislativa, de modo que a autonomia privada se sobrepõe para regular a relação de trabalho individual ou coletiva. Já a flexibilização pressupõe a existência de intervenção estatal, de maior ou menor grau, para proteção dos direitos dos trabalhadores, ainda que para garantias básicas. Na flexibilização o núcleo de normas de ordem pública permanece incólume, pois essas são imprescindíveis para a dignidade do empregado.

Na visão de Mário Antônio Lobato de Paiva, a desregulamentação seria “a progressiva supressão de regras imperativas, como o correspondente alargamento da liberdade de estipulação” (PAIVA, 2000, p.107). Portanto, compreende-se o fenômeno da desregulamentação como sendo o afastamento do Estado como responsável por tutelar as matérias de natureza trabalhista, permitindo, a partir da lógica da autonomia privada, a autorregulação das lides entre as partes.

De todo modo, a flexibilização está presente na Consolidação das Leis do Trabalho e tem por objetivo permitir ao Estado dispensar parcela de seu poder interventivo, de modo a possibilitar aos particulares a liberdade para o trato de determinadas questões, desde que sejam observados direitos mínimos. A título de exemplo, tem-se a possibilidade de adoção do banco de horas, possibilitando a redução e aumento de jornada de trabalho; a própria terceirização; os programas de demissão voluntária, entre outros. Contrapõe-se, assim, à desregulamentação na medida em que essa se configura pela ausência total do Estado não intervindo nas relações trabalhista e nem as tutelando juridicamente, dando poderes aos próprios particulares de regê-las.

## 1.2 Reforma trabalhista: segurança jurídica para o empresariado

Observa-se que a partir de 2016, ao argumento de uma suposta crise econômica que assolava o Brasil, os direitos e garantias sociais da classe trabalhadora foram colocados em xeque. Assim, sob o pretexto de modernização da legislação trabalhista, os defensores da nova legislação sustentaram seus argumentos em torno do fato de que o diploma anterior, o Decreto-Lei 5.452/19743, seria ultrapassado, e isso estaria impossibilitando o desenvolvimento econômico do Brasil. Desse modo, em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a Lei 13.467/2017, provocando mudanças em 117 dispositivos da CLT, inserindo novidades, tais como os contratos de trabalho intermitente; a prevalência do “acordado” sobre o legislado; e as demissões por “comum acordo”.

O contrato de trabalho intermitente, de acordo com o art.443, §3º da CLT, é definido da seguinte forma:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O trabalho intermitente possui inspiração inglesa no denominado *zero hour contract* (contrato de zero hora), em que os trabalhadores das mais diversas áreas ficam à disposição da plataforma esperando um chamado e só recebem estritamente pelo que fizeram, não recebendo pelo tempo ocioso em que ficaram esperando o surgimento da tarefa. Tanto na Inglaterra como no Brasil, os trabalhadores, sobretudo, do setor de serviços, ficam em total disponibilidade para o capital, sem nenhuma garantia de trabalho duradouro.

Essa nova modalidade de contrato de trabalho gera severa insegurança ao trabalhador, uma vez que não se tem garantia da quantidade mínima de trabalho por mês, ou de quantos meses irá trabalhar por ano. Além disso, apesar de ficar à disposição dos chamados do empregador, este período não é computado como tempo de serviço, não se aplicando, portanto, o Art.4º, *caput*, da CLT.

Feita a convocação, o empregado tem o prazo de um dia útil para responder o chamado, presumindo-se o silêncio como recusa. Conforme o §3º do art. 452-A da CLT, a recusa não descaracteriza a subordinação. Contudo, de acordo com o §4º do mesmo dispositivo, se o empregado anuir com a oferta de trabalho e não comparecer, terá de pagar multa ao empregador equivalente a 50% do valor da remuneração que seria devida, ou seja, o empregado paga por não trabalhar.

Vólia Bomfim avalia essa nova modalidade de contrato de trabalho da seguinte forma:

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (bico), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador. A alteração da lei para permitir esta espécie de contrato atende principalmente aos interesses dos empresários, e não dos trabalhadores. (CASSAR, 2017, p.509)

No mesmo sentido, Ricardo Antunes analisa o trabalho intermitente como algo severamente nocivo à classe trabalhadora. Desse modo, para o autor:

A terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram, então, partes inseparáveis do léxico e da pragmática da empresa corporativa global. E, com elas, a intermitência vem se tornando um dos elementos mais corrosivos da proteção do trabalho, que foi resultado de lutas históricas e seculares da classe trabalhadora em tantas partes do mundo. (ANTUNES, 2020, p.11)

Na visão de Antunes, os trabalhadores intermitentes tendem a se tornar cada vez mais comum, haja vista o crescente *modus operandi* da flexibilidade e da era digital. Para o referido autor, o processo tecnológico-organizacional-informacional acabará de modo acentuado com a

força de trabalho, a qual se tornará residual e sobranter, sem empregos, sem seguridade social, ou seja, sem um horizonte de expectativas para o futuro. (ANTUNES, 2020).

O arts. 2º e 3º da CLT são de clareza solar ao afirmar que os riscos das atividades empresariais são dos empregadores. No entanto, com a edição dos arts. 443 e 452-A da CLT esses riscos são remanejados para o trabalhador, ante à imprevisibilidade dos ganhos mensais. Permitir que o trabalho seja feito de tempos em tempos, sem garantia mínima de salário mensal ou de quantidade mínima de dias de trabalho por mês, seria equiparar o trabalhador a um autônomo.

Outra mudança trazida pela Lei 13.467/17 foi a inclusão do art.611-A da CLT, o qual privilegiou o negociado sobre o legislado. Sabe-se que as normas coletivas têm o condão para conceder benefícios superiores aos previstos pela lei, mas para suprimi-los estão sujeitos às limitações constitucionais garantidos aos trabalhadores. Na verdade, o art. 611-A amplia as possibilidades de direitos previstos na lei que podem ser reduzidos ou suprimidos. De fato, a predominância do negociado sobre o legislado torna frágil o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, bem como enfraquece o princípio da norma mais favorável ao obreiro. Dessa forma, os direitos trabalhistas tornam-se cada vez mais privados e menos públicos, transformando a maioria desses em direitos disponíveis, de característica privada.

Segundo a análise de Pedro Mahin, o objetivo da inserção do art.611-A da CLT foi o de restringir, sobremaneira, o controle de legalidade e constitucionalidade das convenções e acordos coletivos pela Justiça do Trabalho. Nesse sentido, a partir dessa lógica, quanto menos intervenção desta última nas negociações coletivas, os trabalhadores, supostamente, teriam mais direitos garantidos. Assim, o Poder Judiciário não poderia mais declarar nula/abusiva cláusula de acordo ou convenção coletiva que suprima os direitos dos empregados, tudo isso em prol da negociação irrestrita.

A reforma trabalhista prestou-se ainda a diminuir cada vez mais o poder dos sindicatos por meio da inclusão do art.477-A da CLT, tendo em vista que nas dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, situações essas que atuação sindical é relevante, de acordo com o novo dispositivo, a autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva de trabalho é desnecessária.

Em se tratando de sindicatos, houve ainda a retirada de pagamento da contribuição sindical, sem haver qualquer regra transitória para essas entidades, visto que essa primeira era principal fonte de manutenção destas últimas.

Além das severas alterações em vários direitos laborais, a Lei 13.467/17 trouxe também mudanças relativas à reparação de danos extrapatrimoniais. O art.223-G, §1º, inciso IV, da CLT, limita os valores, a serem arbitrados a título de danos morais, em cinquenta vezes o salário contratual do trabalhador. Nesse sentido, segundo a análise de Guilherme Feliciano (2018), aqui não houve preocupação em se adotar critérios razoáveis, proporcionais, justos e minimamente suficientes para a efetiva reparação do dano extrapatrimonial. O efeito prático disso, por exemplo, pôde ser observado com aquilo que ocorreu em 25 de janeiro de 2019 na cidade de Brumadinho (MG), com o rompimento das barragens da mineradora Vale, tendo vitimado centenas de empregados e moradores da região, assim, pela interpretação do novo dispositivo, as indenizações por danos morais aos trabalhadores da empresa se sujeitam às limitações impostas pelo supramencionado diploma legal.

Por ocasião da reforma trabalhista o ministro da economia à época, Henrique Meirelles, afirmara que essa alteração legislativa traria seis milhões de empregos formais, sobretudo, pelo empoderamento do trabalhador poder negociar com o patrão as próprias regras trabalhistas. Contudo, o tempo passou e nada se alterou, inclusive os indicadores econômicos mostram que os índices de desemprego continuam quase os mesmos ou até mais elevados que no passado (muito embora o período atípico da pandemia tivesse contribuído fortemente para a falha na geração de empregos, ante ao corte de gastos pelo setor privado e pelo estado de uma economia em recessão). Enfim, a reforma trabalhista não foi capaz de resguardar os postos de trabalho, e, pior que isso, foram instituídas normas que abriram margem para o abuso de direito dos empregadores, na medida que pelo já mencionado art.477-A as dispensas coletivas se equiparam às individuais.

### 1.3 Direitos ou desemprego?

O discurso polêmico do atual presidente da república Jair Bolsonaro, segundo o qual o trabalhador teria de optar por menos direitos e manter seu emprego ou todos os direitos e desemprego, mostra muito como o direito do trabalho é tratado na presente conjuntura. A

pandemia mostrou que milhares de “colaboradores” foram demitidos e os “parceiros” tiveram de escolher entre reduzir seus salários ou se verem desempregados. (ANTUNES, 2020).

As próprias Medidas Provisórias 927 (MP 927), de 22 de março de 2020, e a 936, de 01 de abril de 2020 (convertida na Lei nº. 14.020/2020), adotadas para o enfrentamento da pandemia, sob uma análise conjuntural do direito do trabalho, demonstram que não houve rompimento algum entre a normalidade (pré-Covid-19) e o período atípico (pós-Covid-19). Nesse sentido, em termos de matéria trabalhista, a precarização do trabalho é tida como regra e não como exceção. O Estado brasileiro, ao invés de fomentar políticas públicas em favor da vida durante pandemia do Covid-19, implementou a política da morte.

A MP 927/2020 estatuiu algumas ações a fim de mitigar os efeitos trazidos pela pandemia, entre os quais: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o deferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS (BRASIL, 2020).

Posteriormente com a edição da MP 936/2020, sob o argumento de preservação dos postos de trabalho e a fim de garantir a continuidade das atividades empresariais, instituiu-se a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, bem como a suspensão temporária dos contratos de trabalho. Ou seja, no maior momento de crise sanitária o trabalhador teve seus rendimentos reduzidos. Em contrapartida, seria pago um benefício, custeado pela União, para as hipóteses de redução de jornada de trabalho.

Da mesma forma que MP 936, recentemente em 27 de abril de 2021 foram editadas as medidas provisórias nº 1.045 e 1.046. Essa primeira reinstituíu a redução de salários, de jornada e suspensão temporária dos contratos de trabalho durante o enfrentamento da pandemia de covid-19 ao argumento de garantir a continuidade das atividades empresariais e laborais – felizmente a MP 1045 não foi convertida em lei. Já pela MP 1.046 estabeleceram-se alternativas com vistas à preservação do emprego e da renda tais como, o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, e a inexistência de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

A gestão desastrosa do atual governo já mostra resultados práticos no mundo trabalho. A montadora Ford do Brasil, por exemplo, encerrou suas atividades em 11 de janeiro de 2021

fechando as fábricas de Taubaté (SP), Camaçari (BA) e em Horizonte (CE). Só com o fechamento da fábrica de Taubaté<sup>5</sup> gerou-se a demissão de 830 empregado e do Litoral Norte (8.507), segundos dados do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo.

Embora a pandemia do Covid-19 tivesse gerado uma série de medidas emergenciais em vários ramos do direito, em relação especificamente ao direito do trabalho, o que se viu até aqui é a perpetuação do que já estava ocorrendo no período pré-reforma trabalhista, ou seja, legalização do trabalho informal, terceirizado e precário.

Muitos dos brasileiros que perderam seus empregos em razão da pandemia encontraram como alternativa para sobrevivência a entrega de serviços por aplicativos (Ifood, Uber Eats, Rappi, Cabify, 99, Glovo, Loggi, entre outros) ou o transporte de passageiro como a Uber. Fato é que esses atores foram fortemente atingidos pela pandemia em decorrência da precarização do trabalho, com altas jornadas, concorrência, queda na remuneração e o desamparo jurídico (tendo em vista que não há uma lei específica tutelando esse tipo de atividade, deixando a categoria à mercê das regras ditadas pelo capitalismo).

---

<sup>5</sup> Segundo uma Nota Técnica realizada pela o Núcleo de Economia Regional e Urbana da USP, os resultados sugerem que o encerramento das operações em Taubaté impactaria de maneira crucial a região onde a cidade se localiza, a Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte. Estima-se uma queda do PIB da região de mais de R\$ 1,69 bilhões anuais – o que representa aproximadamente 2,02% do total.

## **CAPÍTULO 2 - UBERIZAÇÃO: A ESCRAVIDÃO NA ERA DIGITAL**

A tecnologia de informação e comunicação (TIC) se revela um elemento central entre os mecanismos de acumulação criados pelo capitalismo financeiro atual. Essa primeira é produto da expansão da denominada Indústria 4.0 – nascida na Alemanha, em 2011, propõe-se a gerar um novo salto tecnológico no mundo produtivo, estruturado a partir da TIC, que se desenvolve de maneira célere. A expansão deste tipo de indústria significa a ampliação dos processos produtivos para que sejam cada vez mais automatizados e robotizados, de modo que toda logística será controlada digitalmente e, sem sombra de dúvidas, a Uber faz parte desse novo modelo de indústria. (ANTUNES, 2020).

De fato, com o surgimento da Indústria 4.0 haverá uma nova hegemonia informacional-digital, de maneira que os celulares, computadores, internet e afins se converterão em relevantes ferramentas de controle, comando e supervisão da ciberindústria do século XXI.

A despeito do fenômeno da *uberização*, apesar de pouco definido, mas largamente difundido pela mídia e objeto de estudos acadêmicos, consiste em uma nova forma disruptiva de exploração do trabalho humano por meio de milhões de motoristas trabalhando para uma mesma empresa. Trata-se de uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho que não se exaure apenas à Uber. Todavia, o objeto do presente estudo é esta última pelo fato de ser a mais popular no mundo e contar maior número de parceiros, então é natural que seja a empresa mais demandada judicialmente no Brasil e em outros países, razão pela qual é dada maior ênfase a essa empresa nesta monografia. No entanto, conforme aponta Tom Slee (2017), tal fenômeno também é aplicável à Lyft<sup>6</sup> e Zipcar<sup>7</sup>.

Primeiramente será abordado o conceito de Economia de Compartilhamento na qual se insere a plataforma. A partir disso, será discutida a Uber em sua singularidade, especificidades, popularização, os requisitos do contrato de trabalho e as principais problemáticas jurídicas em torno desse segmento.

Sendo assim, o presente trabalho embasa-se, precipuamente, na obra de Tom Slee, intitulada a "Uberização - A nova onda do trabalho precarizado", nas próprias palavras da Uber, nas normas brasileira e decisões judiciais pertinentes à temática da uberização.

---

<sup>6</sup> A Lyft é mais popular e forte concorrente da Uber nos Estados Unidos, trata-se de uma plataforma que conecta motoristas às pessoas que precisam de corridas.

<sup>7</sup> O Zipcar surgiu em 2001 na cidade de Boston (EUA), tendo expandido seus negócios para Londres e Canadá. Diferentemente das outras empresas, no Zipcar os veículos pertencem à empresa.

Em razão disso, faz-se necessário esmiuçar o funcionamento do *software* desde sua origem até seu envolvimento no campo legislativo e judicial, a fim de que seja possível uma melhor compreensão como esse segmento atinge seus colaboradores.

### 2.1 O que é a “Economia de Compartilhamento”?

A promessa da economia de compartilhamento é poder ajudar principalmente indivíduos vulneráveis a tomar as rédeas das suas próprias vidas tornando-se microempresários. Além disso, essa surge como uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, contribuindo para o melhor uso de recursos subutilizados. Qual a necessidade de comprar um carro, o qual carrega consigo encargos tais como, emplacamento, IPVA, seguro, entre outros, se hoje é possível fazer uso dos serviços da Uber? A resposta para essa indagação reside no próprio objetivo da economia de compartilhamento, ou seja, priorizar o acesso em vez da propriedade e libertar-se do consumismo ao qual estamos muito apegados. Todavia, essas promessas não refletem a realidade.

Em verdade, segundo análise de Slee (2017), a economia de compartilhamento está colaborando para um livre mercado inóspito e desregulado em diversas áreas da vida que antes estavam protegidas. As empresas a fim de lucrar cada vez mais e se destacarem no mercado estão desempenhando um papel invasivo nas trocas em que intermedeiam. A partir do momento em que a economia de compartilhamento cresce, remodelam-se as cidades desconsiderando-se aquilo que as torna habitáveis. Assim, cria-se uma forma de fiscalização em que os prestadores de serviços temem em ser deletados pelos seus clientes e banidos da plataforma.

Segundo as lições de Tom Slee, a economia de compartilhamento ou *sharing economy*, em tese, remete à ideia de compartilhar como uma interação social, entre iguais, sem qualquer caráter de monetização. O conceito *lato sensu* de *compartilhamento*, sugere uma noção de trocas que não envolvem dinheiro, ou pelo menos que são motivadas pelo anseio de ajudar o próximo. Já *economia* envolve questões de mercado que gravita em torno da troca de dinheiro por bens ou serviços. Slee ressalta que há certa polêmica terminológica quando da utilização do conceito de economia de compartilhamento. Assim, para o autor:

Já houve muito debate sobre se “Economia do Compartilhamento” é o nome correto para a se usar para descrever esta nova onda de negócios, e um bocado de outros nomes foram aventados: consumo colaborativo (*collaborative consumption*), economia em rede (*mesh economy*), plataformas de igual-para-igual (*peer-to-peer platforms*), economia dos bicos (*gig economy*), economia

da viração, serviços de *conciierge*, ou – um termo cada vez mais usado – economia sob demanda (*on-demand economy*).

Não há dúvida de que a palavra “compartilhamento” foi esticada para além dos limites razoáveis à medida que a economia do compartilhamento cresceu e se transformou [...] (SLEE, 2017, p.36)

Falar em economia de compartilhamento significa mencionar os dois grandes líderes do mercado, isto é, a Uber<sup>8</sup> e o Airbnb<sup>9</sup>. Ambas as empresas se apoiam em plataformas de software, aplicativos de celular e páginas da internet para conectar consumidores com fornecedores e ficar com parcela dos ganhos. Além disso, fazem mediação de pagamentos e dispõe de um inovador sistema de reputação<sup>10</sup>, com vistas a fazer filtragem de seus parceiros, e, assim, estranhos podem confiar uns aos outros, bem como possibilitam avaliar a experiência com a plataforma em boa, ruim ou indiferente.

Cumpra salientar que esses sistemas de confiança baseados na classificação não são utilizados apenas pela Uber ou Airbnb, pois a Amazon, Netflix, eBay, TripAdvisor, iTunes, e tantos outros também o fazem para orientar determinados comportamentos. Nesse sentido, esse sistema de ranqueamento é muito interessante, pois possibilita aos próprios consumidores fiscalizarem as más condutas. Todavia, Tom Slee assevera que os sistemas de reputação estão longe de serem perfeitos, assim para o autor:

Os sistemas de reputação também são a ferramenta errada para lidar com falhas extremas de confiança. Uma classificação de uma estrela não é o instrumento para expor um assalto, uma fraude, um furto – fatos para os quais reparações e até processos criminais são necessários. As corporações da Economia do Compartilhamento se mostraram mal preparadas para lidar com essas as falhas. Em um caso dramático ocorrido recentemente, um garoto de 19 anos foi sexualmente assediado por seu anfitrião do Airbnb na Espanha. Ele mandou mensagem à mãe, contando que havia sido trancado no apartamento onde deveria ser “hóspede”. Quando ela ligou o Airbnb, disseram que ela deveria ligar para a polícia. Quando a situação fica feia, o Airbnb diz não ser responsável pelo que acontece com as hospedagens. (SLEE, 2017, p.182)

Apesar do *know-how* em comum, as companhias são bem diferentes. O modelo de compartilhar do Airbnb remete à ideia de uma cidade bucólica compartilhada, em que os

---

<sup>8</sup> O valor de mercado da *Uber* é maior que qualquer empresa de aluguel de veículos do planeta, segundo aponta Tom Slee.

<sup>9</sup> O *Airbnb* se equipara a maior rede internacional de hotéis. É um site que cresceu para desafiar as grandes redes de hotéis, feito por pessoas normais que pretendem fazer uma “graninha extra”, compartilhando suas casas com visitantes de todo o mundo.

<sup>10</sup> A reputação deve ser compreendida como um sistema de pessoa-para-pessoa, informal, descentralizado e dirigido de forma coletiva. (SLEE, 2017).

pequenos negócios locais possam florescer, onde tudo é dividido em comunidade. Em sentido diverso, a Uber é uma companhia totalmente individualista<sup>11</sup> e não está interessada nenhum pouco nesse aspecto comunitário.

A economia de compartilhamento é inspirada na crença da abertura. Isso porque esta última e essa primeira caminham lado a lado, pois fazer que alguma coisa seja aberta significa dizer que essa pare de ser um *commodity* e que vire parte da propriedade privada, tornando-a compartilhável entre os membros de uma comunidade.

O cenário atual mostra que estão surgindo companhias, pautadas na economia de compartilhamento, em todos os tipos de atividades. O mais comum é o serviço de viagens (Uber, Lyft e Sidecar), compartilhamento de veículos (RelayRides, Blablacar, Carpooling), compartilhamento de bicicletas (Spinlister, Divvy, Bike Itaú), refeições compartilhadas (Ifood, Uber Eats, Rappi), limpeza doméstica (Homejoy, Proprrly) e até mesmo consertos em geral (TaskRabbit e PiggyBee).

É importante frisar que no início a Uber resistiu em ser identificada como parte da economia de compartilhamento, mas desde que começou a ofertar serviços como o “UberX”, foi, paulatinamente, adotando a linguagem própria desse tipo de segmento. Assim, enquanto alguns resistiram a enquadrá-la dentro do conceito de economia de compartilhamento, ela agora claramente pertence ao grupo.

O ponto nevrálgico das companhias de economia de compartilhamento decorre do fato de que essas estão centradas em tecnologia, sendo a internet peça-chave fundamental na identificação dessas como tal. As lições de Steve Johnson, com a noção de igualdade progressiva, são essenciais para compreensão da economia de compartilhamento, assim:

Quando existe uma necessidade não satisfeita na sociedade, nosso primeiro impulso deveria ser formar uma rede de iguais para resolver este problema.<sup>12</sup> Construir uma rede de iguais significa, primeiro e acima de tudo, construir uma plataforma na internet: um site ou um aplicativo móvel em que consumidores e fornecedores podem trocar bens e serviços. (SLEE, 2017, p.54).

Embora reúna iniciativas ao redor do mundo, os lucros mostram que a economia de compartilhamento é fundamentalmente um fenômeno do Vale do Silício (Califórnia-EUA).

---

<sup>11</sup> Uber, palavra de origem alemã, significa superioridade, estar por cima.

<sup>12</sup> JOHNSON, Steve. *Future perfect: The case for progress in a networked age*. Nova York: Riverhead Books: 2012. Apud SLEE.

Existem três tipos de serviços que dominam essa seara: transporte (28%), hospedagem (43%) e educação (17%)<sup>13</sup>.

Na visão de Tom Slee, a economia de compartilhamento é um movimento pela desregulação. Isso porque as grandes instituições financeiras e de capital de risco veem nela uma oportunidade de desafiar as regras formuladas pelos governos municipais ao redor do mundo, de modo a remodelar a cidade conforme seus respectivos interesses. Um exemplo dessa desregulação municipal veio com a sanção da Lei nº 6.106/2016 pelo prefeito do Rio de Janeiro, Eduardo Paes, a qual proibia o uso de carros particulares para transporte remunerado de pessoa na cidade, assim, pelo texto da norma, esse tipo de atividade seria privativa do profissional taxista.

Os adeptos à economia de compartilhamento defendem a tese segundo a qual as leis foram escritas em um mundo pré-internet e que essas precisariam ser atualizadas de modo a atender à nova realidade e permitir o crescimento das corporações.

A economia de compartilhamento com os ideais de igualdade, sustentabilidade e espírito de comunidade, está contribuindo para os impérios de fortunas privadas, encorajando as mais diversas formas de consumismo e, conseqüentemente, criando um horizonte nebuloso, precário e desigual para a sociedade contemporânea. Portanto, fica evidente que há uma clara distorção entre as promessas da economia de compartilhamento e sua correspondência com a realidade nua e crua.

Fato é que as empresas que se utilizam do modelo de economia de compartilhamento ignoram a forma pela qual o dinheiro afeta as relações sociais. Exemplo disso é a estratégia utilizada pela Uber com a fixação do “preço dinâmico”<sup>14</sup> para lidar com oferta e procura. Dessa forma os passageiros se defrontam com altas tarifas e externam seu descontentamento com a plataforma. A empresa, por seu turno, explica que quando a demanda por viagens aumenta e há poucos carros circulando, os preços tarifários também sobem para que haja mais motoristas nas ruas a fim de garantir a prestação dos serviços aos consumidores. Ocorre, porém, que em situações emergenciais em que a empresa deveria agir no sentido de ajudar as pessoas, essa

---

<sup>13</sup> Segundo dados levantados por Tom Slee por meio do *New York Times* e da plataforma *CrunchBase*, entre 2009 e 2014 o Airbnb já havia arrecadado cerca de US\$800 milhões de dólares. No mesmo período a Lyft, concorrente da Uber, conseguiu US\$2 bilhões de dólares. Entretanto, a partir de 2015, os dados mostram que a Uber já havia levantado a quantia de US\$ 7 bilhões de dólares. Em 2018, segundo a referida plataforma, os fundos da Uber já chegavam a US\$21,7 bilhões de dólares.

<sup>14</sup> UBER. *Como funciona o preço dinâmico*. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/how-surge-works/>. Acesso em 29 ago. 2021.

aproveita para lucrar. No Rio de Janeiro, por exemplo, durante fortes chuvas o preço tarifário chegou a subir mais de 400% em relação ao valor normal <sup>15</sup>; em Sydney (Austrália), durante um sequestro, a empresa quadruplicou os preços de modo que a tarifa mínima chegou a custar U\$100 dólares<sup>16</sup>. Decerto, em situações de crise, o preço dinâmico pode até de fato colocar mais veículos nas ruas, porém eles não estarão disponíveis para aqueles que não podem pagar. Em casos de emergência o acesso igualitário é essencial, mas a Uber parece ignorar isso.

Em suma, é inegável que a tecnologia desempenha um papel relevante para a construção de um futuro melhor, mas ela não oferece um atalho para solucionar os problemas sociais e complexos. Tom Slee sugere que os adeptos à economia de compartilhamento teriam de dialogar com outros campos do conhecimento a fim de atingir aquelas tais promessas.

## 2.2 ‘Economia do bico’, ‘crowdwork’ e trabalho ‘on-demand’

A ampla utilização de algoritmos, da inteligência artificial e de todo aparato tecnológico, voltado estritamente para fins lucrativos, vem criando modalidades de trabalho, as quais estão muito aquém das normas trabalhistas vigentes, são expressões desse novo arranjo a economia de bico, o *crowdwork* e o trabalho *on-demand*.

A economia de bico compreende, em síntese, duas principais formas de trabalho, quais sejam, o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* por meio de aplicativos. O *crowdwork* trata-se uma atividade que envolve na realização de tarefas, através de plataformas on-line, que põem em contato várias organizações e pessoas com outras organizações e indivíduos pela internet, possibilitando a interação entre trabalhadores e consumidores de todo o mundo. Há demanda e oferta de serviços e produtos específicos para atender às necessidades dos clientes que pagam pela execução das tarefas. Em geral, no *crowdwork* as tarefas são muito fragmentadas e monótonas, as quais demandam bastante qualificação e, por sua vez, são inexecutáveis por sistemas automatizados, por exemplo, avaliar elementos textuais, transcrição de áudios, criação de uma logomarca, desenvolvimento de sites, campanhas de marketing, responder pesquisas

---

<sup>15</sup> VARELLA, Thiago. *Preço do Uber sobe mais de 400% durante temporal no Rio, dizem internautas*. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/04/09/preco-do-uber-sobre-mais-de-400-durante-temporal-no-rio-dizem-internautas.htm?cmpid=copiaecola> Acesso em 29 ago. 2021.

<sup>16</sup> CRESCI, Elena. *Uber offers free rides after backlash over surge pricing during Sydney siege*. The Guardian, 15 dez. 2014. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2014/dec/15/uber-offers-free-rides-after-backlash-over-surge-pricing-during-sydney-siege>. Acesso em: 29 ago. 2021.

etc. Dessa forma, essas atividades, segmentadas em micro tarefas independentes, formam o todo produzindo resultado.

A expressão de crowdwork mais popular é a da Amazon Mechanical Turk (MTurk), na qual oferta-se a execução de tarefas de inteligência humana, isso pode incluir qualquer coisa, desde a realização de validação de dados e pesquisa simples até tarefas mais subjetivas, como participação em pesquisas e moderação de conteúdo. O MTurk permite que as empresas aproveitem a inteligência coletiva para otimizar os processos de negócios, aumentar a coleta e análise de dados. Acessando à página do MTurk é possível fazer o cadastro como solicitante ou como fornecedor. Os solicitantes disponibilizam a tarefa a ser feita e o preço a ser pago. É importante destacar que o preço a ser pago pelo solicitante é composto pelo valor que se paga ao trabalhador que vai executar a tarefa de inteligência humana somado as taxas a serem pagas ao MTurk (em regra é 20% do que se paga aos trabalhadores). Além disso, vale salientar que a disparidade é grande entre solicitante e fornecedor, uma vez que apenas esse primeiro pode estabelecer as condições de contratação e avaliar as tarefas realizadas, de modo que uma futura contratação do fornecedor depende sua avaliação pelos serviços prestados anteriormente, inclusive, a própria Amazon tem o condão de encerrar unilateralmente a conta deste diante de má reputação. Em suma, a proposta da Amazon é ofertar humanos como serviço e os classificam como contratados independentes.

O trabalho *on-demand*, por seu turno, consiste em uma atividade realizada por meio de aplicativos para execução de tarefas tradicionais, como transporte, limpeza, entre outros. Esses serviços são ofertados através de aplicativo que estabelece e garante um padrão mínimo de qualidade, além de gerenciar e escolher a mão de obra. Assim, através do aplicativo, o consumidor e o prestador de serviço identificam a demanda e o trabalho é executado em torno da necessidade apresentada com o pagamento ao final da execução do trabalho. Apesar disso, o aplicativo mais popular de trabalho *on-demand* é o da Uber e será abordado a seguir.

### 2.3 Histórico da Uber: sucesso e popularização

Primeiramente, antes de adentrar ao caso específico da Uber, é importante destacar que as cooperativas de compartilhamento de carro estão no mercado há bastante tempo. No Canadá, por exemplo, em 1988, foi fundada a Community CarShare e está em funcionamento até hoje.

Já nos anos 2000 surgiu o Zipcar, a empresa não era centrada nas relações de pessoas para pessoas, uma vez que os carros pertenciam à referida empresa, mas de qualquer forma se voltava para consumo compartilhado ou colaborativo baseado em tecnologia digital. A marca do Zipcar se pautava pela lógica social, econômica e ambiental. Assim, fornecia opções acessíveis para dirigir, fomentando o espírito comunitário – pela empresa, a pessoa não é um mero consumidor, mas antes de tudo, um membro –, alternativo e com a agenda da sustentabilidade – haja vista o uso mais eficiente de recursos se comparada à propriedade privada. Embora o lema da empresa fosse a ideia comunitária, constatou-se que a maioria dos seus usuários faziam uso do serviço pela praticidade e interesses pessoais, longe de qualquer viés altruístico. Todavia, em 2013, a Zipcar foi comprada pela locadora de veículos Avis, portanto, restou evidente que a corporação era voltada para troca comercial e não pela relação de usuários entre si.

Contudo, a missão do Zipcar em torno da agenda ambiental não é as das mais inteligentes quanto parece. Nesse sentido, para a empresa:

O Zipcar não é apenas sobre compartilhamento de carros – é sobre redefinir como o transporte faz das cidades lugares melhores para você e para mim. Para nós, o Dia da Terra não se limita a um dia do calendário. Somos fãs da ideia de quanto mais deixamos de usar carros particulares e adotamos o compartilhamento de carros, mais perto estamos de cidades limpas e inteligentes. Mais carros compartilhados significa menos proprietários de carros, o que quer dizer menos trânsito, mais espaço para as bicicletas e um lugar melhor para respirar ar fresco.<sup>17</sup> (tradução nossa)

É razoável que um carro da Zipcar tenha menos impacto ambiental do que 15 veículos particulares, mas também é igualmente plausível que um carro da Zipcar tenha mais impacto ambiental que o transporte público. Ou seja, apesar do esforço, o número de carros em circulação podem aumentar ao invés de diminuir. Portanto, o discurso anticonsumista caiu por terra.

Não obstante, em 2012 surgiu a empresa Lyft que pelo seu aplicativo unia passageiros e motoristas para viagens de curta distância dentro da mesma cidade, ou seja, é um serviço de mediação de deslocamentos. No entanto, a fim de aumentar os horizontes, a empresa pagava aos motoristas para fazerem trajetos que normalmente não o fariam. Assim, em vez de dividir os custos da viagem – por compartilhamento –, os motoristas do Lyft eram informados sobre

---

<sup>17</sup> “Zipcar Green: How Car Sharing Helps the Environment [Infographic]” Zipcar Verde: Como o compartilhamento de carro ajuda o meio ambiente [infográfico]. (tradução nossa). Disponível em: <https://www.zipcar.com/ziptopia/inside-zipcar/zipcar-green-how-car-sharing-helps-the-environment-infographic> Acesso em 16 ago. 2021.

onde o passageiro queria ir e o levava até o lugar por dinheiro. Muito embora o Lyft igualmente objetivasse aquela lógica comunitária, tal como propunha o Zipcar, assim que a corporação se expandiu esse aspecto se esvaiu, e é o que Tom Slee argumenta:

Em março de 2015, o Lyft amealhou mais de U\$530 milhões, e em maio chegaram outros U\$150 milhões, o que levou os fundos totais da empresa a mais de U\$ 1 bilhão – e em 2018 haviam passado a U\$4,9 bilhões. Em 2015, a empresa planejava passar de 2,5 milhões de viagens por mês para 12 milhões. Em 2016, foram 160 milhões. Assim como o Zipcar e o Airbnb, qualquer aspecto comunitário do negócio foi para as cucuias à medida que as finanças atingiram novas alturas. (SLEE, 2017, p.110).

Em relação à Uber, nascida em 2009, essa foi a maior e mais bem sucedida empresa do segmento de transportes. Diferentemente das concorrentes mencionadas acima, não tinha por pretensão adoção da lógica comunitária. O seu próprio slogan corroborava a missão da empresa, “o motorista privado de todo mundo”. O fundador da Uber e ex-CEO, Travis Kalanick, afirmara em uma entrevista que o objetivo da empresa era promover a praticidade, ou seja, apenas pelo simples apertado de botão no aplicativo isso seria capaz de acionar uma viagem.

Inicialmente a Uber surgiu como um serviço de carros luxuosos, mas entre 2009 e 2013, em seu auge, a empresa notou que o Lyft e os demais concorrentes ofereciam o mesmo serviço praticando preços mais baixos e, assim, reconheceu isso como algo vantajoso, pois se não poderia derrotá-las, se alinharia a elas. Desse modo, a Uber lançou então o UberX que assim como o Lyft utilizava motoristas não licenciados com seus próprios carros. Nesse sentido, o número de motoristas vinculados à plataforma cresceu exponencialmente<sup>18</sup> e passou a estar presente em 55 países – diferentemente do Lyft que se restringe ao Estados Unidos.

Os idealizadores da Uber atribuem à tecnologia utilizada e sua eficiência em conectar passageiros e motoristas como fatores de sucesso da empresa. Não obstante, essa visão deixa de lado grande parte da história. Tom Slee afirma que o êxito da Uber é oriundo de seu caráter predatório nas cidades em que suas atividades estão presentes. A respeito disso o autor afirma o seguinte:

O sucesso da Uber também se dá muito devido a evitar custos com seguro, impostos e inspeções veiculares, e em fornecer um serviço universalmente acessível. Sua habilidade em fornecer um serviço barato e eficiente para os consumidores vem da habilidade de operar em prejuízo enquanto persegue seu generosamente financiado caminho para o crescimento. O sucesso da decorre de seu parasitismo nas cidades onde opera. (SLEE, 2017, p.116).

---

<sup>18</sup> De acordo com Slee, em agosto de 2015, a companhia teria auferido lucro de U\$7 bilhões. Isso representa mais do que a soma de todas demais empresas do ramo de economia de compartilhamento da América do Norte.

Os investidores da Uber afirmam que a empresa não quer ser mais uma do ramo de táxis, mas uma força que se propõe a remodelar o trânsito e a logística nas cidades do mundo inteiro. Para esses primeiros, a economia da tecnologia digital fará com que a Uber seja vencedora não apenas nos serviços de transporte, mas também nos de entregas e qualquer outra atividade correlata.

Em verdade, o mercado de compartilhamento de viagens é uma via de mão dupla, no qual a Uber controla a oferta de passageiros e motoristas. Assim, quanto mais passageiros, melhor será para o motorista; ao passo que quanto mais motoristas disponíveis mais benéfico será para os passageiros.

#### 2.4 Dirija/Viaje com a Uber

Para se tornar um motorista “parceiro” da Uber a pessoa deve se cadastrar e enviar a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação de que "Exerce atividade remunerada - EAR". Em seguida, a Uber avalia as informações da CNH do motorista com vistas a verificar sua elegibilidade para fazer uso da plataforma. Caso o motorista seja aprovado, esse precisará enviar uma foto de seu Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV) e ficar online no aplicativo. Além disso, se o motorista não possuir veículo próprio, a Uber disponibiliza desconto em locadoras parceiras.

No tocante aos veículos, a Uber elenca três modalidades de serviços, quais sejam, a UberX, Uber Comfort e Uber Black. Para dirigir no UberX o carro deve possuir no máximo 10 anos de fabricação, ter 4 portas ou 5 lugares, bem como ar-condicionado.

Já para conduzir viagens do tipo Uber Comfort (serviço premium), os motoristas parceiros, além de preencher os requisitos para o UberX, devem ter realizado o mínimo de 100 viagens, dirigir um veículo de modelo e idade veicular elegível ao Uber Comfort (o critério varia de cidade para cidade) e possuir média de avaliações dadas pelos usuários mínima a depender da cidade<sup>19</sup>.

Por fim, para fazer uso do serviço Uber Black (serviço mais seletivo) o veículo deve estar na lista de carros permitidos pela Uber, bem como possuir ar-condicionado, 4 portas e no

---

<sup>19</sup> Para dirigir no Uber Comfort em Brasília, Caxias do Sul, Joinville, Londrina ou Porto Alegre, a nota mínima de avaliação é 4,85. Já para as demais cidades é de 4,80. UBER Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/services/comfort/> Acesso em 17 ago. 2021.

mínimo 5 lugares, e idade veicular de no máximo 6 anos. Assim como nos outros serviços da Uber, o motorista precisa de completado no mínimo 100 viagens para atender no Uber Black. Além disso, a média de avaliação exigida é de no mínimo 4,85.

Como já mencionado, as plataformas *peer-to-peer* trabalham como uma espécie de controle de qualidade, ou seja, atribui ao usuário da plataforma a tarefa de avaliar os motoristas. Dessa forma, em caso de reiteradas avaliações negativas ou abaixo da média, o aplicativo notifica ou penaliza o motorista, podendo inclusive bani-lo da plataforma.

De outro lado, está o passageiro, enquanto consumidor, o qual deve fazer o *download* do aplicativo da Uber em seu dispositivo móvel e, após, criar uma conta na plataforma com endereço de e-mail e o seu número de celular. Além disso, também é necessária escolher uma forma de pagamento antes de pedir uma viagem. Cumpre registrar que o passageiro tem de anuir ou não com os termos e condições de uso, de modo que as cláusulas contratuais são inegociáveis.

No que tange à remuneração dos motoristas, entre 2014 e 2015, a Uber teria anunciado que esses estariam recebendo anualmente entre U\$ 90 mil (em Nova Iorque) e U\$ 74 mil (em São Francisco), com o motorista trabalhando quarenta horas semanais, ou seja, se essa é a média, trabalha-se muito mais isso. Ocorre esse suposto lucro não retrata a verdadeira realidade dos motoristas uberianos, os quais, além do pagamento da taxa<sup>20</sup> à empresa e excessiva jornada de trabalho, tem de arcar com os custos de manutenção do carro, abastecimento do veículo<sup>21</sup>, eventuais pedágios e seguro. Além disso, impende salientar que esses condutores estão sujeitos, frequentemente, aos riscos de assaltos e acidentes. A Uber, no entanto, se exime afirmando se tratar de episódios isolados, raros de acontecer na plataforma da empresa. De modo geral, as plataformas de economia de compartilhamento se camuflam no discurso segundo o qual os termos de condições do serviço deixam claro que as empresa não possuem qualquer responsabilidade legal por esses eventos adversos. Todavia, é imperioso registrar que pela *teoria do risco do empreendimento* todo aquele que se propõe a exercer alguma atividade no mercado de consumo tem o dever de responder pelos eventuais vícios ou defeitos dos bens e

---

<sup>20</sup> A Uber cobra, em média, entre 25% a 40% (essa taxa varia de acordo com a viagem realizada) sobre o valor das viagens feitas pelos motoristas parceiros.

<sup>21</sup> No Brasil, por exemplo, com a pandemia o preço da gasolina ficou 25% mais cara, assim, muitos motoristas pensam em largar a profissão e passaram a recusar as corridas em razão do prejuízo. Fonte: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/28/preco-dos-combustiveis-aperta-lucro-de-motoristas-de-app-e-motoboys-que-escolhem-corridas-e-pensam-em-largar-a-profissao.ghtml> Acesso em 19 ago. 2021.

serviços fornecidos, independentemente de culpa, uma vez que o fornecedor atua como garante dos produtos e serviços que são disponibilizadas nas relações de consumo, respondendo pela qualidade e segurança destes. (CAVALIERI, 2019)

Na realidade os ganhos são frequentemente objeto de debate entre a categoria, isso porque a remuneração anunciada pela Uber não chega nem perto daquilo que acontece no cotidiano da vida desses trabalhadores.

Em verdade, quando a Uber surge em uma nova cidade oferece subsídios e ofertas especiais para motoristas e clientes a fim de que o serviço expanda rapidamente. Após isso, quando se consolida na localidade, a empresa se apossa de uma fatia maior de cada dólar ganho pelos motoristas e encerra as tarifas promocionais aos passageiros.

Dito isso, fica o questionamento: se o lucro para os motoristas é baixo, por que estes ainda permanecem dirigindo para a Uber? Aqueles que possuem carro enxergam no aplicativo uma maneira de converter o bem em dinheiro; também existem outros que apontam pela flexibilidade e como forma de complementação de renda; por último, e não menos importante, a ausência de empregos formais faz da Uber um alento para os desempregados, os quais encontram a atividade como fonte de sobrevivência.

Noutro giro, cumpre registrar que a Uber obriga os motoristas a aceitarem 90% das viagens que aparecem no caminho, sob pena de serem excluídos da plataforma, o que quer dizer que há punição para aquele que rejeita a corrida.

### 2.5 Empregados ou microempreendedores?

De acordo com a análise de Slee (2017), os motoristas da Uber de fato não são empregados da empresa, mas “parceiros”, isto é, empresários autoempregados que optam por trabalhar na plataforma<sup>22</sup>. Nesse sentido, os motoristas são vistos como microempreendedores que escolhem quando e como vão trabalhar, e é justamente isso o que faz da referida empresa ser a gigante da economia de compartilhamento. No entanto, é imperioso destacar que esse microempreendedor se imagina como dono de si mesmo, mas, inevitavelmente, se converte em um proletário de si próprio, que se auto explora. Assim, a

---

<sup>22</sup> A existência ou não do vínculo empregatício será objeto de análise no capítulo 3.

uberização consolida a transição do trabalhador para um auto gerente subordinado, mas o intitula de empreendedor. De toda forma, esse ideal de um modelo flexível e leve de trabalho é usado em favor da empresa.

O poder de persuasão da Uber é enorme, a empresa facilita a entrada de novos motoristas, faz publicidade sobre um suposto aumento de renda astronômico para atrair os interessados, subsidia a ampliação da plataforma em novas cidades e possui um processo pouco criterioso para aprovação dos motoristas e seus veículos.

Decerto, a Uber se aproveita da vulnerabilidade dos motoristas para impor cada vez mais regras rigorosas. Como já dito, os motoristas devem aceitar 90% das corridas, caso contrário sujeitam-se às notificações do aplicativo como essa, por exemplo: “Por favor, melhore sua taxa de aceitação se quiser continuar a usar a plataforma da Uber”<sup>23</sup>.

A Uber coleta cada vez mais os dados das viagens a fim de fornecer subsídios à empresa para controlar o comportamento dos motoristas e compreender as experiências dos consumidores. Isso é tão verdade que, por exemplo, a Uber tem noção que os passageiros vão aceitar a pagar tarifas mais caras quando a bateria do celular está acabando; ou seu usuário ficará mais satisfeito sabendo que a tarifa adotada no preço-base é multiplicada por múltiplo de 2,2, em vez de 2 (inteiro), pois esse valor de dízima periódica remete à ideia de que o cálculo é realizado por um algoritmo e não por mera decisão humana (número redondo) a fim de roubar dinheiro. No tocante aos algoritmos, sabe-se que esses não são acessíveis a ninguém de fora da empresa, dessa forma não tem como saber quais ações são reais e quais são ilusórias, o que fica claro é que a Uber é capaz de ser uma fraudadora.

De todo modo, a peça-chave no controle sobre os motoristas encontra lugar no sistema de reputação, o qual permite o consumidor classificá-los. Tal sistema é problemático, eis que deixa os condutores vulneráveis aos passageiros mais exigentes, tendo em vista que um pequeno número de reclamações pode levar o cancelamento desses primeiros na plataforma. A Uber investe nesse tipo de sistema, pois isso induz à ideia de que todos os condutores têm classificação perfeita. Contudo, apesar de desagradável para os motoristas, o sistema de reputação também é desconfortável para os consumidores, uma vez que podem se sentir culpados por não atribuírem uma nota alta ao motorista.

---

<sup>23</sup>“Minha resposta ao e-mail da Uber sobre a baixa taxa de aceitação”. Disponível em: [https://www.reddit.com/r/uberdrivers/comments/2mykji/my\\_reply\\_to\\_ubers\\_low\\_acceptance\\_rate\\_email/](https://www.reddit.com/r/uberdrivers/comments/2mykji/my_reply_to_ubers_low_acceptance_rate_email/) Acesso em 19 ago. 2021.

No âmbito da uberização, a escravidão digital se intensifica e se adapta a cada nova invenção. Os motoristas de aplicativos cumprem jornadas extenuante de até 12 horas diárias, as vezes dormindo no próprio carro para descansar. Essa categoria representa a mais nova faceta da economia do compartilhamento, a qual não observa os requisitos mínimos de segurança em suas entregas e são potenciais vítimas de acidentes de trabalho.

A figura dos entregadores em domicílio está muito próxima a dos motoristas de aplicativos. De igual modo entram com os meios de produção, bem como arcam com os custos e riscos da atividade. A suposta ausência de jornada de trabalho é balela, pois trabalha-se cada vez mais. A subordinação aqui é feita pelo algoritmo, o qual dita as regras, formas de pagamento, produtividade etc.

Resta evidente o verdadeiro descaso com o trabalhador, pois Uber não estabelece limite de jornada, regras específicas para o trabalho noturno, muito menos intervalos intrajornada, não fixa o período de férias ou concede aviso prévio. Dito de outro modo, não há qualquer indício de segurança jurídica para com os motoristas.

Em suma, a tese firmada pela Uber é a de que não se trata de uma empresa de táxi, mas apenas um site e aplicativo que intermedia a conexão de motoristas e passageiros. Portanto, a Uber adota uma postura de irresponsabilidade, ou seja, qualquer coisa que dê errado é responsabilidade exclusiva do condutor. Na realidade o que a empresa faz é inverter a lógica do capitalismo, ou seja, transforma os meios de produção e instrumentos de trabalho (veículos, computadores, internet etc.) em seu capital, sem a necessidade de propriedade formal sobre eles, diminuindo custos, investimentos, manutenção, e, de modo difuso e pulverizado, transfere os riscos dos negócios para o trabalhador. (CAVALCANTE; FILGUEIRAS, 2020).

#### 2.4 Motoristas da Uber: uma nova categoria de trabalhadores?

Na análise de alguns autores as relações de trabalho na economia de compartilhamento não se adequam aos institutos trabalhistas, eis que não há vínculo empregatício e, muito menos, se trata de um trabalho autônomo. Nesse sentido, há uma zona nebulosa que dificulta a caracterização desse tipo de trabalhador. Sendo assim, diante de tal dilema, seria necessária a criação de uma nova figura trabalhista a qual permitisse, de modo objetivo, diferenciar as

formas de trabalho realizadas por meio da economia de compartilhamento em relação de emprego (comum) e dos autônomos.<sup>24</sup>

Outro argumento levantado em defesa de uma nova categoria seria o fato de que a falta de classificação estaria levando a excessiva judicialização a respeito da natureza jurídica desse tipo de relação de trabalho na economia de compartilhamento, e assim, com a sua devida regulamentação isso traria maior segurança jurídica para os envolvidos, desafogando o judiciário.

Dessa forma, com vistas a dar conta das inovações nas relações trabalhistas decorrentes da economia de compartilhamento, inseriu-se a figura do “trabalhador independente”, o qual estaria em uma situação intermediária entre o empregado e o contratado independente. Esse último seria identificado a partir de alguns elementos, quais sejam, a não dependência econômica de um único empregador, a inexistência de uma relação indeterminada com somente uma empresa e não renunciariam controle sobre as horas de trabalho ou a oportunidade de lucros ou perdas.

Em sentido diverso, há quem afirme que, apesar de ser possível identificar a existência da relação de emprego entre o trabalhador e a plataforma/aplicativo, as regras de Direito do Trabalho seriam de difícil aplicação à economia de compartilhamento. Isso porque a dimensão clássica da subordinação jurídica é de complexa caracterização e visualização. Muito embora haja alguns elementos do contrato de trabalho presente, a subordinação é feita por meio de algoritmos, e o poder de fiscalização é terceirizado ao usuário da plataforma, o que acaba afastando a concepção tradicional da relação de emprego.

Entretanto, segundo Valerio de Stefano<sup>25</sup>, a necessidade de se criar uma categoria de trabalhadores não é um entendimento pacífico. Nesse sentido, com a nova figura do trabalhador independente isso poderia dificultar a análise da sua situação com a empresa, em vez que facilitar as questões relacionadas à sua classificação. Assim, a zona nebulosa apontada

---

<sup>24</sup> SCHEIBER, Noam. A middle ground between contract worker and employee. Disponível em: [nyti.ms/1OTb3pj](https://nyti.ms/1OTb3pj). HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”. Dezembro, 2015. Disponível em: [http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf). Apud OITAVEN; CARRELLI; CASAGRANDE.

<sup>25</sup> DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Janeiro, 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). Acesso 18 ago.2021.

anteriormente se deslocaria para outro espaço sem que fosse possível classificar o trabalhador com clareza e conservaria o espírito da judicialização.

Ademais, há quem diga que a criação de uma nova categoria de trabalhadores iria ameaçar os negócios da economia de compartilhamento. No entanto, essa visão não se sustenta, eis que os demais ramos da economia lidam com noção tradicional do direito do trabalho e a economia de compartilhamento não pode ser vista como um segmento apartado dessa primeira.

Valerio de Stefano aponta ainda que a tentativa de criar uma figura intermediária de trabalhadores não é algo inédito, pois a Alemanha, Canadá, Espanha e Itália, já o teriam feito. Para o referido autor a experiência italiana é marcante pela criação do trabalho parassubordinado<sup>26</sup> na década de 1970. Contudo, apesar de o direito italiano preocupar-se com a maior proteção de seus trabalhadores, a parassubordinação trouxe duas consequências. A primeira seria a preferência dos empregadores italianos em contratar apenas os parassubordinados em vez de empregados; e segunda seria a utilização da mão de obra como parassubordinada enquanto na verdade estaria diante de uma relação de emprego, o que caracterizava fraude trabalhista.

De todo modo, alguns autores como Antonio Aloisi e Robert Sprague, afirmam que os instrumentos atuais para classificação desses tipos de trabalhadores do século XXI estariam ultrapassados, de modo que seria preciso redefinir o conceito de emprego a fim de evitar a exploração e degradação da dignidade da pessoa humana nas atividades desenvolvidas pela economia de compartilhamento.

---

<sup>26</sup> Segundo Maurício Godinho Delgado, a parassubordinação seria um estágio intermediário entre o trabalho subordinado – típico da relação de emprego – e o trabalho autônomo.

## **CAPÍTULO 3 - VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ZONA CINZENTA**

Até o presente momento são poucas as ações judiciais individuais conhecidas de trabalhadores litigando pelo reconhecimento de vínculo empregatício com as empresas de economia de compartilhamento.

A decisão de maior relevância até então foi proferida pela Justiça do Trabalho Inglesa em face da Uber, a qual reconheceu a categoria de “*worker*” (trabalhador), conferindo à essa última vários direitos da legislação trabalhista inglesa, tendo inclusive afastado a tese da Uber na qual se afirmava ser uma empresa do ramo de tecnologia.

Todavia no Brasil, as decisões em face dos aplicativos ainda são muito embrionárias, uma vez que existem algumas que reconhecem a presença de liame empregatício (pelos riscos sofridos pelos motoristas os quais podem ter prejuízos com a atividade, a subordinação é ao aplicativo, às tarifas) e outras que o afastam (sob o argumento da falta de subordinação – mera coordenação).

As decisões que declaram a existência de vínculo empregatício compreendem que a Uber não se trata de uma empresa de tecnologia, mas sim de transporte de passageiro. Nesse sentido, aqui se faz um esforço para contextualizar as novas relações de trabalho decorrentes do uso da tecnologia à legislação trabalhista. Por outro lado, as sentenças que negam a existência do vínculo empregatício entendem que a Uber é uma simples empresa de tecnologia que faz a intermediação entre motoristas e passageiros, classificando-a como gestora do aplicativo e analisam os trabalhadores “parceiros” que atuam junto à plataforma como trabalhadores autônomos.

Falar de vínculo empregatício faz-se necessário recorrer aos elementos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam, a subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e serviço prestado por pessoa física. Nesse sentido, a CLT estatui, em seus arts.2º e 3º, algumas premissas necessárias para a configuração desta. Assim:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Dito isso, passamos para análise das decisões judiciais a respeito dessa problemática travada em torno do vínculo empregatício.

### 3.1 Decisões judiciais/administrativas no âmbito do direito comparado

Os trabalhadores de diversas partes do mundo estão se organizando contra a exploração e precarização do trabalho, lutando pelo reconhecimento de direitos elementares como salário-mínimo e férias remuneradas. Do mesmo modo que o Brasil, vários países também estão tendo de lidar e se adaptar à essa nova modalidade empregatícia. Em decorrência da ausência de norma regulamentadora, a condição de motorista “parceiro” está sendo objeto de grande debate em torno da existência ou não do liame empregatício pelas autoridades judiciais e administrativas pelo mundo afora. A seguir será demonstrada algumas das decisões relevantes em outros países.

#### 3.1.1 Estados Unidos da América (EUA)

Diversamente do que ocorre no Brasil, nos Estados Unidos, cada um dos 50 estados possuem legislação própria e autonomia para gerir suas respectivas leis. Dessa forma, cada estado dos EUA pode legislar sobre a mesma matéria de modo distinto um do outro.

No caso entre Darrin Mac Gilles e a empresa Uber, o departamento de oportunidade econômica (*Economic Opportunity Department*) dos EUA classificou a relação jurídica entre estes como sendo de emprego e, portanto, elegível para a obtenção de seguro-desemprego<sup>27</sup>. O referido departamento decidiu que o ex-motorista da plataforma seria um funcionário da empresa e não um empreiteiro como queria afirmar a Uber. No mesmo sentido, a decisão administrativa do Estado de Nova Iorque reconheceu a condição de empregado de um ex-motorista da Uber, podendo este fazer uso do seguro-desemprego<sup>28</sup>.

Em junho de 2015, no Estado da Califórnia, a Comissão de Trabalho (órgão administrativo fiscalizatório estadual dos EUA) fixou o entendimento que Barbara Berwick deveria ser considerada para todos os fins legais como empregada da Uber e não uma

---

<sup>27</sup> BHUIYAN, Johana. “The Florida Department of Economic Opportunity says former Uber driver Darrin McGillis was an employee of the company — not an independent contractor”. BuzzFeed News. Disponível em: <https://www.buzzfeednews.com/article/johanabhuiyan/florida-agency-classifies-uber-driver-as-employee-says-he-is> Acesso em 26 ago. 2021.

<sup>28</sup> MARRITZ, Ilya. Uber Drivers Are Employees, New York Agency Finds. WNYC News. Disponível em: <https://www.wnyc.org/story/uber-drivers-are-employees-new-york-agency-finds/> Acesso em 26 ago. 2021.

trabalhadora autônoma<sup>29</sup>. A empresa foi condenada a arcar com U\$4mil dólares para a trabalhadora pelo não pagamento de horas extras.

A decisão mais emblemática nos Estados Unidos foi uma ação coletiva que figurava Douglas O'Connor<sup>30</sup> e a Uber, a qual tramitava pela justiça federal americana em São Francisco. A empresa chegou a oferecer proposta de acordo em U\$100 milhões de dólares para que não houvesse o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes e que os reclamantes fossem considerados como autônomos, contudo, o juiz Edward Chend, se negou a homologar o acordo por entender que o valor estaria muito abaixo do que realmente seria devido no total do valor da ação judicial, algo em torno de U\$850 milhões de dólares. Em sua defesa, a Uber disse estar decepcionada com a decisão que negou a homologação da proposta de acordo, pois acreditava que o valor do acordo seria justo e razoável.<sup>31</sup>

Em 2019 a assembleia legislativa da Califórnia aprovou a lei *Assembly Bill-5 (AB-5)*<sup>32</sup> na qual obrigava as empresas de aplicativo como a Uber e Lyft a contratarem os motoristas como empregados, isto é, estabelecendo o vínculo empregatício entre esses e as empresas. A aprovação da referida legislação trouxe duas consequências. A primeira é o efeito cascata, ou seja, os demais estados tais como, Washington, Oregon e Nova Iorque também iriam adotar postura semelhante. Segundo, é que a lei não só beneficiaria os motoristas da Uber ou do Lyft, pois também alcançaria outros setores da *gig economy* (economia de bico, informal). Pela dicção da referida legislação americana, ficaria reconhecida a relação de emprego do motorista com a Uber, exceto se a empresa conseguir demonstrar três pressupostos para caracterizar a relação como autônoma, quais sejam: “(1) trabalhador deve ser livre do controle e direção da empresa contratante, incluindo modo de execução do trabalho; (2) serviços não podem ser relacionados à atividade principal da empresa; e (3) o trabalhador deve estar ordinariamente

---

<sup>29</sup>SINGER, Natasha; ISAAC, Mike. “California Says Uber Driver Is Employee, Not a Contractor”. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/06/18/business/uber-contests-california-labor-ruling-that-says-drivers-should-be-employees.html> Acesso em 26 ago. 2021.

<sup>30</sup> ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Califórnia. District Court for the Northern District of California. Douglas O'Connor, et al., vs. UBER TECHNOLOGIES, INC., N. C-13-3826 EMC. 2015. Disponível em: <https://skift.com/wp-content/uploads/2015/07/OConnor-v.-Uber-Technologies.pdf> Acesso em 26 ago. 2021.

<sup>31</sup> SOMERVILLE, Heather; LEVINE; Dan. “U.S. judge rejects Uber's driver expenses settlement”. Reuters. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-uber-drivers-lawsuit-idUSKCN10T2CK> Acesso em 26 ago. 2021.

<sup>32</sup> ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Califórnia. Assembly Bill No. 5. CHAPTER 296. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Approved by Governor September 18, 2019. Filed with Secretary of State September 18, 2019. Disponível em: [https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5) Acesso em 27 ago. 2021.

integrado em outra e independente ocupação, comércio ou negócio de mesma natureza do trabalho realizado.”<sup>33</sup>

É óbvio que a referida lei não foi bem recepcionada pela Uber e pelo Lyft, as quais inclusive fizeram *lobby* em desfavor dessa legislação, promovendo um conjunto de iniciativas a fim de substituir ou revogá-la. Estima-se que as referidas empresas investiram algo em torno de 90 milhões de dólares em campanhas publicitárias para reverter a AB-5, chegando inclusive oferecer uma contraproposta de incentivos tais como, aumento de 20% sobre o valor do salário-mínimo estadual por hora de trabalho, seguro contra acidentes, suporte na manutenção dos veículos etc. Todavia, essas propostas foram em vão, eis que janeiro de 2019 a lei já estaria apta a produção dos seus efeitos.

Com efeito, as garantias aos motoristas não duraram muito tempo, pois em 2020 com a aprovação da *Proposta 22*<sup>34</sup> houve o retorno da flexibilidade e as condições dos trabalhadores voltaram a ser o que era antes, ou seja, esses permaneceram com o status de autônomos, mas com a promessa de algumas garantias como, salário por hora de, pelo menos, 120% do mínimo local e *vouchers* de seguro saúde calculado de acordo com o número de horas trabalhadas.

De todo modo, a empresa argumenta que não é possível tratar o motorista como empregado, pois isso acarretaria maior onerosidade e encargos sociais para essa primeira, o que consequentemente impactaria no valor do serviço prestado, com aumento do preço das viagens e maior tempo de espera.

### 3.1.2 Reino Unido

Em 28 de outubro de 2016 o tribunal trabalhista de Londres afirmara que os motoristas se enquadram como empregados da Uber, eis que sujeitos aos controles e arranjos da empresa. Na decisão o juiz A. M. Snelson destacou o seguinte:

A noção de que a Uber em Londres é um mosaico de trinta mil pequenos negócios conectados à uma plataforma em comum é, para nós, um tanto ridícula. Em cada caso, o “negócio” consiste em um homem com um veículo tentando ganhar a vida. [...] Qualquer organização que tem por atividade fim a função precípua de transporte de passageiros, mas que alegue ser uma ser

<sup>33</sup> TRINDADE, Rodrigo. “Lei da Califórnia reconhece motoristas de aplicativos como empregados”. Revisão Trabalhista. Disponível em: <http://revisaotrabalhista.net.br/2019/06/02/lei-da-california-reconhece-motoristas-de-aplicativos-como-empregados/> Acesso em: 27 ago. 2021.

<sup>34</sup>ESTADOS UNIDOS DA AMÉRIA. Califórnia. “Proposition 22”. Disponível em: <https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/top1-prop22.pdf> Acesso em: 27 ago. 2021.

uma empresa do ramo de tecnologia, merece, pensamos, um grau de ceticismo.<sup>35</sup> (tradução nossa)

Em recente decisão<sup>36</sup>, a Suprema Corte do Reino Unido declarou que 70 mil motoristas da Uber são empregados e não autônomos ou colaboradores e, assim, a empresa teve de garantir a essa categoria alguns direitos tais como, salário-mínimo, férias remuneradas e contribuição previdenciária.

A ação inicialmente foi ajuizada no ano de 2016 por dois motoristas que pleiteavam o reconhecimento do liame empregatício ao argumento de que a empresa exercia controle excessivo sobre esses, e, portanto, deveriam ser reconhecidos como empregados e não autônomos. Por oportuno, cumpre salientar que o sistema jurídico trabalhista britânico dispõe de três categorias de trabalhadores, quais sejam, os empregados (*employees*), os autônomos (*self-employed*) e uma categoria intermediária denominada de *workers* (trabalhadores – tradução literal). Nessa toada, a Justiça do Trabalho de Londres classificou os motoristas como “*workers*”, afastando a tese da Uber de que esses seriam autônomos. Não obstante, a Uber recorreu da decisão e o tribunal de Londres reafirmou a posição do Juízo de primeiro grau, ratificando, portanto, a existência de vínculo empregatício entre as partes. Muito embora a decisão tivesse sido prolatada em uma ação individual, a Uber foi obrigada a reclassificar todos os motoristas que trabalham no Reino Unido, o que conseqüentemente beneficiou 70 mil trabalhadores daquele país.

O argumento utilizado pela Suprema Corte britânica foi o de que havia elementos caracterizadores da subordinação entre os motoristas e a Uber, o que seria suficiente para verificar a existência da relação de trabalho, desprezando a suposta relação como meramente intermediária. Para a referida Corte a subordinação restou configurada pela padronização de serviço oferecido pela Uber em que a empresa dispõe de sistema de reputação (consumidor-motorista), formas de aceitação de pagamento e o fato de motorista não poder precificar seu serviço.

Enfim, é importante destacar que essa decisão possui efeitos jurídicos interpartes e à jurisdição britânica, o que significa dizer que essa não pode ser utilizada como precedente para

---

<sup>35</sup> REINO UNIDO. UK Employment Tribunal. Caso 2202551/2015. Autor: Mr. Y Aslam, Mr J Farrar e o Réu: Uber B.V., Uber London, Uber Britannia. Juiz A. M. Snelson. p.27-28. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf> Acesso em: 31 ago. 2021.

<sup>36</sup> REINO UNIDO. “Uber BV v. Aslam, [2021] UKSC 5”. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> Acesso em: 27 ago. 2021.

outros países, pois é específica daquele ordenamento jurídico local. Além disso, a decisão só alcança os trabalhadores da plataforma de transporte de passageiros da Uber, excluindo, portanto, os demais serviços oferecidos pela empresa, como o Uber Eats.

### 3.1.3 França

Em 2020 o tribunal francês “*Cour de Cassation*” reconheceu o liame empregatício entre um motorista e a Uber<sup>37</sup>. Segundo a corte francesa, o condutor não poderia ser classificado como autônomo, pois o transporte de passageiros foi criado e é inteiramente organizado pela Uber, serviço esse que só existe graças à sua plataforma, e através do qual o motorista não pode estabelecer sua própria clientela, tampouco fixar livremente os seus preços ou condições de exercício do seu serviço. Além disso, a referida corte confirmou a existência de subordinação partindo do pressuposto que a Uber tem o condão de desativar temporariamente o motorista de sua plataforma após três recusas de viagens, bem como destacou o fato de que o motorista pode perder o acesso à sua conta em caso de relatos de comportamento inadequado. Ou seja, de acordo com o tribunal francês todos esses elementos configuram uma verdadeira relação de emprego, eis que há um trabalho sob uma autoridade capaz de fixar unilateralmente ordens e diretrizes, a existência de controle da execução e os motoristas estão sujeitos às sanções em caso de violação das regras do aplicativo da empresa.

A corte francesa destacou ainda que o fato de o motorista possuir liberdade de escolha no exercício da atividade não afasta automaticamente a subordinação contida na relação de emprego, pois o condutor, ao se conectar a plataforma da Uber, integra um serviço organizado pela referida empresa. Desse modo, diante da subordinação, das diretrizes estabelecidas pela Uber, da fiscalização a execução do serviço e do poder sancionatório, o tribunal francês reconheceu a existência de vínculo empregatício entre um condutor e a Uber, tendo afastado o argumento da empresa de que os motoristas seriam trabalhadores independentes.

---

<sup>37</sup> REPÚBLICA FRANCESA. Cour de Cassation. Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374. Disponível em: [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/chambre\\_sociale/576/374\\_4\\_44522.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/chambre_sociale/576/374_4_44522.html). Acesso em: 28 ago. 2021.

### 3.1.4 Espanha

Em 2015 a Espanha também foi outro país que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre motoristas e a Uber. A Inspeção de Trabalho da Catalunha – órgão equivalente ao da Auditoria Fiscal do Trabalho do Brasil – considerou que a relação jurídica havida entre condutores e a empresa não poderia ser tipificada como prestação de serviços, mas sim verdadeira relação de emprego, tendo em vista que a empresa concede *smartphones* para que os motoristas possam realizar sua atividade laboral; opera mediante um "sistema de incentivos" calcado na produtividade de interesse econômico da Uber; e garante suporte em caso de problemas com tribunais e com a polícia. Em resposta, a Uber afirmara que sempre havia cumprido com a legislação espanhola, alegou ser uma empresa do ramo de tecnologia e, mais uma vez, argumentou que os motoristas seriam trabalhadores independentes.<sup>38</sup> A partir disso, o órgão aplicou sanções à empresa, pois tais fatos configuravam evasão das contribuições previdenciárias.

O mesmo ocorreu em Barcelona, Valencia e Madrid com a empresa Deliveroo (plataforma britânica de entrega de alimentos semelhante a Uber) que foi multada em €1,3 milhões de euros por classificarem os entregadores como “contratantes independentes autônomos” (*self-employed independent contractors*), enquanto na verdade os trabalhadores deveriam ser reconhecidos como empregados. Com a medida a empresa foi obrigada a inscrever centenas de entregadores na folha de pagamento como empregados e exigiu acréscimo de 20% para contribuição da seguridade social.<sup>39</sup>

### 3.2 Decisões judiciais brasileiras

O primeiro julgado paradigmático reconhecendo-se a existência do vínculo empregatício entre a Uber e o motorista ocorreu em 2017, proveniente da decisão da 33ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG) de lavra do Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Essa decisão foi a primeira no ordenamento jurídico brasileiro a adotar a expressão do fenômeno da “uberização” para descrever o surgimento de

<sup>38</sup> GOZZER, Stefania. Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma. El País. Disponível em: [http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569\\_865496.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html) Acesso em 28 ago. 2021.

<sup>39</sup> GOMEZ, Manuel V. “La Inspección de Trabajo reclama a Deliveroo 1,3 millones de euros por sus falsos autónomos en Barcelona”. El País. Disponível em: [https://elpais.com/economia/2018/07/03/actualidad/1530606502\\_371980.html](https://elpais.com/economia/2018/07/03/actualidad/1530606502_371980.html) Acesso em 30 ago. 2021.

um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços tecnológicos. O magistrado reconheceu a existência de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego constantes do art.3º da CLT, julgando a reclamação trabalhista parcialmente procedente para condenar o réu aos pagamentos de verbas decorrentes do liame empregatício<sup>40</sup>.

Na ação trabalhista (rito sumaríssimo) de nº 0100476-94.2020.5.01.0033, que tramitava perante a 33ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ), a sentença proferida negou a existência de vínculo empregatício entre um motorista e a Uber sob o argumento que a reclamante tinha ampla liberdade de usar o aplicativo quando bem entendesse, bem como poderia fazer o cancelamento das viagens e, em razão disso, não possuía qualquer relação de subordinação com a empresa. Por conseguinte, a reclamante interpôs Recurso Ordinário no qual foi negado provimento pelo TRT-RJ. Nesse sentido, faz-se necessário colacionar alguns trechos do acórdão:

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO-CONFIGURADO. Do conjunto probatório dos autos, extrai-se a prestação de serviços de forma autônoma a impossibilitar o reconhecimento do vínculo empregatício.

Da fala da Autora, conclui-se que ela não estava obrigada ao cumprimento de jornada (trabalhava nos dias e horas por ela escolhidos), não sofria fiscalização, não recebia ordens de qualquer funcionário da Ré, podia recusar viagens, cancelar viagens já aceitas e alterar o itinerário. Ademais, custeava os gastos com o veículo e podia trabalhar utilizando outros aplicativos similares. Assim sendo, não estão preenchidos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, nos exatos termos do sentenciado. (Processo: RO - 0100476-94.2020.5.01.0033 - Órgão Judicante: 5ª Turma - Relator: Desembargador Theocrito Borges dos Santos Filho - Julgamento: 02/02/2021 - Publicação: 02/02/2021 - Tipo de Documento: Acórdão)

De outro lado, na ação trabalhista (rito sumaríssimo) de nº 1000766-47.2020.5.02.0004 que tramitava pela 4ª Vara do Trabalho de São Paulo do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP) a juíza, Camila Costa Koerich, julgou parcialmente procedente a demanda, reconhecendo a existência do vínculo empregatício entre um motorista e a Uber, rechaçando de plano a tese sustentada pela empresa de que seu objeto social não é o transporte de passageiros, pois a criação de um algoritmo e de um aplicativo, por si só, não significa que a atividade fim da empresa é da área de tecnologia. Assim, de modo a corroborar sua fundamentação, a magistrada cita o trabalho desenvolvido pelo Procurador do Trabalho Rodrigo Carelli o qual

---

<sup>40</sup> TRT-3ª Região, 33ª Vara do Trabalho, RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112, Juiz: Márcio Toledo Gonçalves, Julgamento em: 13/02/2017.

afirma que, se por acaso, um banco cria um aplicativo, isso não quer dizer que a empresa deixou de ser uma instituição financeira para se tornar uma empresa de tecnologia.

A julgadora acrescenta ainda que se a Uber fosse de fato uma empresa do ramo tecnológico não haveria razão para que fornecesse premiações aos seus motoristas a fim de que trabalhem em um determinado evento ou dia de maior movimento. Noutra giro, a magistrada assevera que muito embora haja uma maior autonomia nesse tipo de relação, não é o trabalhador quem decide qual o preço irá cobrar pelas viagens, bem como não é ele quem escolhe o passageiro que irá buscar, tal tarefa é feita pelo algoritmo da Uber, ou seja, imposta pela própria organização da empresa, sem qualquer margem de discricionariedade do motorista para gerir aspectos relacionados à prestação do serviço. No que concerne à subordinação, acertadamente a juíza afirmou o seguinte:

O fato de o reclamante poder recusar corridas, por si só, também não é relevante para demonstrar a ausência de vínculo empregatício. A própria CLT, ao tratar do empregado intermitente, afirma que a recusa do chamado não importa ausência de subordinação. É de se notar, inclusive, que a subordinação existente no caso em tela é ainda maior do que no caso do trabalhador intermitente. Veja-se que o trabalhador intermitente pode simplesmente recusar um chamado do empregador, sem que lhe seja imputada qualquer consequência negativa em relação ao seu ato. O mesmo, no entanto, não pode se falar em relação ao “motorista parceiro”.

Por fim, embora, de fato, a prestação de serviços existente no caso em tela não se amolde à figura clássica da subordinação, é necessário compreender tal conceito de acordo com a realidade existente no dia de hoje, e não como a organização do trabalho se apresentava há 50 anos. Existe dispositivo específico que trata de subordinação por meios telemáticos – art. 6º, parágrafo único, da CLT. (TRT 2. ATSum 1000766-47.2020.5.02.0004 - Órgão Judicante: 4ª Vara do Trabalho de São Paulo - Relatora: Juíza do Trabalho Substituta Camila Costa Koerich - Julgamento: 25/10/2020 - Publicação: 27/10/2020 - Tipo de Documento: Sentença).

Na mesma linha a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Processo nº: 0010258-59.2020.5.03.0002), em sede de Recurso Ordinário reconheceu o liame empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa. Para a 11ª Turma mineira, restou configurada a relação de emprego, eis que presentes os requisitos essenciais para sua configuração: a subordinação por meio do aplicativo, com controle de produtividade e normas de conduta; a não eventualidade decorrente do fato de que o motorista não poderia trabalhar quando bem entendesse, pois estariam sob constante supervisão tecnológica/algorítmica, sob pena de suspensão da plataforma; a pessoalidade tendo em vista que o motorista era pessoa física prestando serviços em favor da empresa mediante cadastro na plataforma; e onerosidade,

na medida em que a atividade era remunerada pela Uber, a qual repassava o valor para o motorista pelas viagens feitas, sem qualquer liberalidade para que este fixasse seu preço.<sup>41</sup>

Nesse sentido, vale a pena conferir alguns trechos da decisão:

As demandas envolvendo os motoristas que prestam serviços para a Uber, como é o caso do reclamante, exigem análise diferenciada por parte do julgador, por se tratar de um novo contexto de organização da forma de trabalho.

No caso, restou claro que o reclamante, pessoa física, prestou serviços de motorista em prol da reclamada, mediante cadastro individualizado na plataforma da Uber, caracterizando a pessoalidade. Ressalta-se que a reclamada veda expressamente a utilização do cadastro de motorista por outra pessoa, conforme "Políticas de Desativação" ID. 7fc31c5 - Pág. 46.

A atividade do autor era remunerada pela ré, que efetuava os repasses pelas viagens realizadas (ID. d695593). Cumpre destacar que a fixação do preço do serviço era feita pela reclamada, o que afasta a suposta autonomia do motorista. A prova documental (ID. 42e351b) demonstra, ainda, que a empresa adota a política de pagamento de prêmios aos motoristas que se destacam. Tais fatos revelam, portanto, o requisito da onerosidade.

O histórico de viagens do reclamante (ID. ae3e1f7) demonstra a continuidade na prestação dos serviços, que se inseriam na atividade econômica da reclamada. Desse modo, restou comprovado o requisito da não eventualidade.

A subordinação, elemento primordial da caracterização do vínculo de emprego no caso presente, foi evidenciada pelo conjunto probatório, que demonstrou que a Uber tinha o controle da prestação de serviços, exercendo poder diretivo e atuando muito além de mera locadora de plataforma virtual.

[...]

Observa-se, portanto, que os trabalhadores da Uber, incluindo o reclamante, atuavam sob intensa e eficaz supervisão tecnológico/algóritmica, sujeitando-se a bloqueio da plataforma e sendo impossibilitados de trabalhar, medida que, a rigor, induz falta grave do empregador, qual seja, deixar de dar trabalho. (TRT 3ª Região. RO 0010258-59.2020.5.03.0002 - Órgão Judicante: 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais - Relator: Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos. Julgamento: 09/12/2020 - Publicação: 11/12/2020 - Tipo de Documento: Acórdão).

Todavia, apesar de não existir jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), as decisões que reconhecem o vínculo empregatício não são majoritárias pois vão em sentido contrário ao afirmar que não existe vínculo de emprego entre

---

<sup>41</sup> É interessante notar que nos termos gerais de uso da Uber consta o seguinte: “Na relação entre você e a Uber, a Uber reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o Preço relativo a todos os serviços ou bens obtidos por meio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber”. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em 25 ago. 2021.

a Uber e o motorista parceiro. A título de exemplo<sup>42</sup>, no Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179, de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, a referida Corte afasta os pressupostos da relação de emprego contidos no arts.2º e 3º CLT. Assim, em relação à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; quanto à subordinação, o motorista possui ampla autonomia para escolher os dias, horários e forma de trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que julgar necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas; no que concerne à remuneração, entende-se que se trata de um trabalhador autônomo, tendo em vista que a quota-parte percebida pelo motorista que gira em torno de 75% e 80% do preço pago pelo consumidor afasta qualquer relação de emprego entre o motorista e a empresa.

Em outro julgado<sup>43</sup>, o TST afirma que a relação de emprego tal como definida pela CLT de 1943 possui como referência a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. Sendo assim, com o surgimento das empresas de economia de compartilhamento as novas formas de trabalho necessitam ser reguladas por meio de lei específica e, enquanto o legislador não a edita, não poderia o julgador aplicar, indiscriminadamente, esse padrão clássico da relação laboral. No entanto, essa visão é problemática na medida em que deixa o trabalhador vulnerável por não receber a devida tutela judicial e assegurada constitucionalmente pelo Art.5º, inciso XXXV, da CRFB/88, o qual dispõe que: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Nesse mesmo julgado o Ministro Alexandre Luiz Ramos arremata o entendimento que o trabalho prestado pelos motoristas não se dá em favor da plataforma, mas apenas a utilizam como um meio de intermediação, assim para o julgador:

O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista [...]

Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta

---

<sup>42</sup> RR-10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 05/03/2021.

<sup>43</sup> AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/09/2020.

violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal . VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. <sup>44</sup>

A problemática travada em torno do vínculo empregatício é tão grande que em recente ação trabalhista de nº 0100531-98.2020.5.01.0080 que tramitava pela 80ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, o reclamante havia requerido a produção de prova pericial a fim de obter acesso ao algoritmo da empresa ré com vistas de que fosse reconhecido tal vínculo. Nessa toada, a Juíza do Trabalho Substituta, Munif Saliba Achoce, deferiu o pedido. A Uber, por sua vez, impetrou mandado de segurança (0103519-41.2020.5.01.0000) para impugnar a decisão proferida pelo juízo da 80ª Vara do Trabalho, sustentando, em síntese, que a realização de prova pericial é inútil e desproporcional “além de violadora dos direitos relacionados à duração do processo, ao devido processo legal, à ampla defesa e ao contraditório, bem como às regras concorrenciais, porque diz respeito a segredo de empresa, à livre iniciativa, à proteção a patentes e à propriedade intelectual.”<sup>45</sup>

O acórdão do TRT da 1ª Região, no entanto, manteve parcialmente a decisão do juízo de primeiro grau que determinou a produção de prova pericial, condicionando a realização da perícia à análise pura e simples da verificação do liame empregatício, tais como: critérios de avaliação do motorista pelos clientes; da existência de mecanismos de avaliação do motorista pela Uber; das regras de fixação dos valores cobrados dos clientes e daqueles repassados aos motoristas; formas de indução, premiação, sanções, aceitação e recusa dos chamados. Essas condições, segundo a Desembargadora Relatora Raquel de Oliveira Maciel, justificam-se pelo fato de que a Uber se sujeita ao segredo de justiça com vistas a proteger o algoritmo utilizado pela empresa. Ademais, no referido acórdão ficou assentado o entendimento segundo o qual a realização de perícia seria legítima, pois “não se pode abrir mão de informações depositadas em instrumento tecnológico que detém registros integrais e rigorosos, substituindo-se essa poderosa ferramenta comunicacional por meios de prova outros sabidamente mais débeis”<sup>46</sup>, e afastou a defesa da empresa – que se tal perícia fosse realizada isso violaria o segredo industrial da plataforma – por compreender que a prova pericial é parte fundamental na instrução probatória.

A questão foi parar no TST por meio de uma tutela cautelar de urgência na qual a Uber pleiteava a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto contra acórdão

---

<sup>44</sup> Ibidem.

<sup>45</sup> Mandado de Segurança Cível nº:0103519-41.2020.5.01.0000. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Relator: Desembargadora Raquel de Oliveira Maciel. DEJT:22/04/2021.

<sup>46</sup> Ibidem.

lavrado pelo TRT da 1ª Região. O Ministro Relator Douglas Alencar Rodrigues deferiu a tutela provisória de urgência em favor da Uber por entender que a controvérsia em torno da necessidade, cabimento e licitude de prova pericial no algoritmo constitui matéria de alta complexidade, exigindo-se uma análise mais aprofundada. O relator destacou ainda que a diligência requerida teria que ser bem avaliada, uma vez que isso poderia trazer riscos à empresa, haja vista que essa última detém informações sigilosas e fundamentais para o segmento empresarial na qual está inserida. Nesse sentido, confira-se um trecho da decisão:

Sem prejuízo do exame dos objetivos pretendidos pelo Requerido com a obtenção das informações a partir da prova pericial, é certo que os riscos que podem advir da realização de tal diligência probatória precisam ser avaliados com maior acuidade, porquanto tem ela potencial de trazer à tona informações sigilosas, aparentemente fundamentais no segmento empresarial de atuação da Requerente, baseado em tecnologia digital. E nesse aspecto, a pretensão de urgência se mostra clara e objetivamente justificada, até porque, sem prejuízo de digressões outras, a forma como se dava o relacionamento entre as partes em disputa -- aspecto essencial para a definição de sua real natureza jurídica, à luz dos requisitos inscritos nos arts. 2º e 3º da CLT -- parece mesmo prescindir de dados adicionais vinculados aos parâmetros de operação da plataforma utilizada. (TutCautAnt - 1000825-67.2021.5.00.0000 Órgão Judicante: Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Julgamento: 28/05/2021. Publicação: 01/06/2021).

Enfim, diante de uma iminente lesão em larga escala ao trabalhador e tendo em vista que esse tipo de atividade empresarial é extensível a outras áreas da economia, é muito provável que haverá uma eclosão de ações trabalhistas, as quais merecerão uma análise mais esmerada pela Justiça do Trabalho, sob pena de excluir esses trabalhadores da devida proteção social.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O arquétipo da economia de compartilhamento que havia surgido com as promessas de apoio à comunidade, fortalecimento das relações interpessoais, e o ideal de sustentabilidade acabaram virando reduto para bilionários fazer cada vez mais dinheiro. O movimento pela flexibilização e desregulação, a reforma trabalhista e novas formas de consumismo são fatores que contribuem significativamente para precarização do trabalho no Brasil.

As empresas da economia de compartilhamento com seu apelo otimista calcado na máxima: “ganhar uma graninha extra”, substituiu os empregos tradicionais por trabalhadores explorados, subjugados e esfolados. É interessante notar que essas corporações ainda acreditam que estão fazendo o bem para sociedade, pois esse tipo de trabalho seria “melhor que nada” ou

melhor que desemprego. Sem dúvidas a Uber pode até ter facilitado a vida das pessoas em locais nos locais em que os transportes públicos são ineficientes, mas como consequência tem-se a precarização do trabalho; é uma faca de dois gumes. Como dito alhures, o fato é que os riscos do empreendimento se deslocaram do empresariado para os motoristas “parceiros” e o lucro permaneceu nas mãos desse primeiro. A inobservância das obrigações legais é o meio pelo qual os reais empregadores se utilizam para lucrar. Assim, hoje os trabalhadores que gozam de proteção estatal estão desaparecendo e/ou são tido como privilegiados.

Albergada na ideia de ser uma empresa do ramo de tecnologia e não uma prestadora de serviço a Uber viola amplamente os direitos sociais. A empresa tem investido pesado na prática de lobby para driblar ou mudar as leis nas cidades em que operam. Aqui no Brasil desde 2015 a Uber arregimenta pessoas em defesa da empresa, tendo escolhido o advogado Daniel Mangabeira Dantas a fim de poder influenciar a maneira de pensar das prefeituras das cidades brasileiras onde atua. Ou seja, por de trás de tudo isso existe algo muito maior, pois estamos diante de poder, influência e dinheiro.<sup>47</sup> Em sua defesa, os lobistas afirmam que os algoritmos e o sistema de ranqueamento oferecem mais garantias do que leis obsoletas e que o livre mercado vai contribuir para que as corporações forneçam um serviço responsável e em prol da sociedade.

É imperioso reforçar que os motoristas estão sujeitos às estritas normas de conduta ditadas pela empresa, como aceitar 90% das corridas, manter uma reputação de notas acima do média, além da prerrogativa da Uber de poder desativar os trabalhadores. O simples fato de os serviços serem executados por meio de um smartphone não faz da Uber uma corporação de tecnologia. Filiamos à ideia tal como afirmara a juíza do trabalho Camila Costa Koerich e advogada americana Shannon Liss-Riordan<sup>48</sup> ao afirmarem que a Uber é de fato uma empresa de transportes, e, como tal, tem de arcar com os direitos trabalhistas de seus empregados.

Tom Slee assevera que ser funcionário não é uma questão de “sim” ou “não”, pois a relação laboral envolve direitos e responsabilidades. Com intuito de se isentar, a Uber já chegou inclusive afirmar que os passageiros seriam os reais empregadores dos “motoristas parceiros”, ideia essa que, obviamente, não se pode sustentar.

---

<sup>47</sup> ROCHA, Viera da. “Como agem os (lobistas) representantes de empresas de tecnologia em Brasília”. Revista Galileu. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2015/06/como-agem-os-lobistas-representantes-de-empresas-de-tecnologia-em-brasilia.html> Acesso em 31 ago. 2021.

<sup>48</sup> HILL, Kashmir. “Meet the lawyer taking on Uber and the rest of the on-demand economy”. Splinter. Disponível em: <https://splinternews.com/meet-the-lawyer-taking-on-uber-and-the-rest-of-the-on-d-1793847165>. Acesso em 31 ago. 2021.

O processo de precarização do trabalho com a uberização vem acarretando insatisfação, revoltas e mobilizações por parte dos infoproletariados. Exemplo disso é o que ocorreu em 08 de maio de 2019 com a paralização dos motoristas da Uber do Brasil ao aderirem à greve mundial. Tempos depois, em meio à pandemia, no dia 1º de julho de 2020 foi deflagrado o movimento do “Breque dos Apps” na busca por melhores condições de trabalho para quem atua nas plataformas digitais.

Existem algumas possibilidades para construção de um cenário mais justo de modo a atenuar o esfacelamento da classe trabalhadora como: “a regulação do trabalho nas plataformas digitais; organização coletiva dos trabalhadores; e a construção de outras lógicas de organização do trabalho como o cooperativismo de plataforma” (GROHMANN, 2020, p.106). Nesse sentido, a regulação<sup>49</sup> é fundamental pois essa definiria que os trabalhadores das plataformas digitais – insistentemente tidos como autônomos/empreendedores – passariam a figurar como empregados nos quadros corporações. Além disso, a regulação iria estabelecer diretrizes básicas como salário-mínimo, proteção à saúde e segurança do trabalhador, férias remuneradas e contribuição previdenciária para um trabalho decente a partir dos parâmetros assegurados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Já no tocante às organizações coletivas dos trabalhadores, essas seriam porta-vozes desses últimos, ou seja, seria o meio pelo qual a classe trabalhadora seria ouvida e ainda promoveria uma gestão transparente do uso dos algoritmos. Por fim, o cooperativismo de plataforma traria uma outra lógica de organização do trabalho por meio de plataformas, tendo em vista que se promoveria a transparência de dados, a codeterminação de trabalho e a rejeição de vigilância em excesso no ambiente de trabalho. (GROHMANN, 2020)

Em suma, no Brasil, em que pese haver raras decisões judiciais declarando a existência do liame empregatício e outras, em sua maioria, negando-o, a partir das experiências de alguns países como Reino Unido, EUA, Espanha e França, é possível notar que há um limite para exploração do trabalho humano. De todo modo, a partir das reiteradas decisões do TST negando a existência do vínculo fica claro que essas atendem às demandas empresariais. Enfim, somente com a confrontação e a resistência é que será possível combater a precarização do trabalho.

---

<sup>49</sup> Em Portugal, por exemplo, o Decreto-Lei n.º 45/2018 (mais conhecida como a “Lei Uber”) já está regulamentando a atividade. REPÚBLICA PORTUGUESA. Assembleia da República. Diário da República n.º 154/2018, Série I de 2018-08-10. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/115991688>. Acesso em 31 de ago. de 2021.

Por todo exposto, é de extrema relevância que o direito do trabalho brasileiro se adapte à nova dinâmica social das relações laborais empreendidas pelas plataformas digitais. Portanto, somente a partir da valorização do trabalho e do respeito à dignidade humana é que será possível garantir que as plataformas digitais continuem a operar no Brasil e no mundo sem vilipendiar os direitos mais basilares do homem.

## REFERÊNCIAS

ALOISI, Antonio. **Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms**. In: *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, v. 37, p. 653, 2015. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/326773737\\_Commoditized\\_Workers\\_Case\\_Study\\_Research\\_on\\_Labour\\_Law\\_Issues\\_Arising\\_from\\_a\\_Set\\_of\\_'OnDemandGig\\_Economy'\\_Platforms](https://www.researchgate.net/publication/326773737_Commoditized_Workers_Case_Study_Research_on_Labour_Law_Issues_Arising_from_a_Set_of_'OnDemandGig_Economy'_Platforms) Acesso 18 ago. 2021

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Cortez: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

ASSIS, A.; COSTA, J; OLIVEIRA, M. **O Direito do trabalho (des)conectado nas plataformas digitais**. *Revista Teoria Jurídica Contemporânea*, v. 4, p. 246-266, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/17785> Acesso em 18 ago. 2021.

BHUIYAN, Johana. **The Florida Department of Economic Opportunity says former Uber driver Darrin McGillis was an employee of the company — not an independent contractor**. *BuzzFeed News*. Disponível em: <https://www.buzzfeednews.com/article/johanabhuiyan/florida-agency-classifies-uber-driver-as-employee-says-he-is> Acesso em 26 ago. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado 1988.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de março de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm)

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467/2017. Reforma Trabalhista**. Brasília, DF, novembro 2017.

\_\_\_\_\_. **Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em: 12 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** BRASÍLIA, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 12 ago.2021.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 1.045 de 27 de abril de 2021.** Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1999976&filenam e=MPV+1045/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1999976&filenam e=MPV+1045/2021) Acesso em 05 set. 2021.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 1.046 de 27 de abril de 2021.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470> .Acesso em 05 set. 2021.

BRITO, Rose Dayanne Santos de. **Direito do trabalho na contramão: a precarização como regra.** Revista Katálysis [online]. 2021, v. 24, n. 1 [Acessado 11 Agosto 2021] , pp. 220-227. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e75270>>. Epub 23 Abr 2021. ISSN 1982-0259. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e75270>

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho.** 14ªed. rev., atual. e ampl. – [2. Reimr.] – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 13 ed. São Paulo: Atlas, 2019, p.602.

CRESCI, Elena. **Uber offers free rides after backlash over surge pricing during Sydney siege.** The Guardian, 15 dez. 2014. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2014/dec/15/uber-offers-free-rides-after-backlash-over-surge-pricing-during-sydney-siege>. Acesso em: 29 ago. 2021.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”:Ondemand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”.** Janeiro, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) . Acesso 18 ago.2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.**18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Califórnia. **Assembly Bill No. 5.** CHAPTER 296. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Approved by Governor September 18, 2019. Filed with Secretary of State September 18, 2019. Disponível em:

[https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5) Acesso em 27 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. California. **District Court for the Northern District of California. Douglas O'Connor, et al., vs. UBER TECHNOLOGIES, INC., N. C-13-3826 EMC.** 2015. Disponível em: <https://skift.com/wp-content/uploads/2015/07/OConnor-v.-Uber-Technologies.pdf> Acesso em 26 ago. 2021

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **Danos extrapatrimoniais no Direito do Trabalho e sua reparação.** Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/27005-danos-extrapatrimoniais-no-direito-do-trabalho-e-sua-reparacao>. Acesso em 12 ago. 2021.

FERNANDES, Raphael et al. **Impactos Econômicos da Saída da Ford do Estado de São Paulo (Nota Técnica).** Núcleo de Economia Regional e Urbana da Universidade de São Paulo (NEREUS), 2021.

GOMEZ, Manuel V. **La Inspección de Trabajo reclama a Deliveroo 1,3 millones de euros por sus falsos autónomos en Barcelona.** El País. Disponível em: [https://elpais.com/economia/2018/07/03/actualidad/1530606502\\_371980.html](https://elpais.com/economia/2018/07/03/actualidad/1530606502_371980.html) Acesso em 30 ago. 2021.

GOZZER, Stefania. **Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma.** El País. Disponível em: [http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569\\_865496.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html) Acesso em 28 ago. 2021.

HILL, Kashmir. **Meet the lawyer taking on Uber and the rest of the on-demand economy.** Splinter. Disponível em: <https://splinternews.com/meet-the-lawyer-taking-on-uber-and-the-rest-of-the-on-d-1793847165>. Acesso em 31 ago. 2021.

MAHIN, Pedro. **OPINIÃO Com reforma da CLT, vontade coletiva continua submetida à Constituição,** 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-27/opinioao-reforma-clt-vontade-coletivacontinua-submetida-constituicao>. Acesso em 11 ago 2021.

MARRITZ, Ilya. **Uber Drivers Are Employees, New York Agency Finds.** WNYC News. Disponível em: <https://www.wnyc.org/story/uber-drivers-are-employees-new-york-agency-finds/> Acesso em 26 ago. 2021.

MONTEIRO, Carolina Masotti. **A reforma trabalhista e o retrocesso social.** In: Revista Científica Faculdades do Saber, São Paulo. v. 2, no 3, 2017. Disponível em: <https://rfs.emnuvens.com.br/rfs/article/view/27/23>. Acesso em: 12 ago. 2021.

NASCIMENTO, Diandra Rodrigues. **Abordagem sobre a reforma trabalhista: aspectos jurídicos da flexibilização e desregulamentação da legislação laboral no Brasil.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 107-125, jan./jun. 2018.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, v. 248,

2018.[https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET\\_WEB-compressed.pdf](https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf). Acesso em 13 mar. 2021.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. **Flexibilização e desregulamentação**. Revista de informação legislativa, v. 37, n. 147, p. 107-109, jul./set. 2000. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/612/r14710.PDF?sequence=4&isAllowed=y> Acesso em: 15 ago. 2021

REPÚBLICA FRANCESA. **Cour de Cassation. Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) - Cour de cassation - Chambre sociale** - ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374. Disponível em: [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/chambre\\_sociale/576/374\\_4\\_44522.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence/2/chambre_sociale/576/374_4_44522.html) . Acesso em: 28 ago. 2021.

REPÚBLICA PORTUGUESA. **Decreto-Lei n.º 45/2018**. Assembleia da República. Diário da República n.º 154/2018, Série I de 2018-08-10. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/115991688>. Acesso em 31 de ago. de 2021.

ROCHA, Viera da. **Como agem os (lobistas) representantes de empresas de tecnologia em Brasília**. Revista Galileu. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2015/06/como-agem-os-lobistas-representantes-de-empresas-de-tecnologia-em-brasilia.html> Acesso em 31 ago. 2021.

SILVA, Alexandre Pacheco et al. **Briefing temático# 5: Análise da decisão do Reino Unido contra a Uber e suas repercussões**. CEPI FGV Direito SP, 2021. Disponível em: [http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30826/Briefing\\_tematico\\_5\\_Analise\\_da\\_decisao\\_d.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30826/Briefing_tematico_5_Analise_da_decisao_d.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 27 ago. 2021.

SINGER, Natasha; ISAAC, Mike. **California Says Uber Driver Is Employee, Not a Contractor**. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/06/18/business/uber-contests-california-labor-ruling-that-says-drivers-should-be-employees.html> Acesso em 26 ago. 2021.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017. 320 p. Tradução de: João Peres.

SOMERVILLE, Heather; LEVINE; Dan. **U.S. judge rejects Uber's driver expenses settlement**. Reuters. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-uber-drivers-lawsuit-idUSKCN10T2CK> Acesso em 26 ago. 2021.

SOUZA, Monalisa Silveira de. **"Uberização" nas relações de emprego à luz da consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) brasileira**. 2018. 68f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito), Departamento de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018.

TOMÉ, Levi Rosa. **Direitos x Empregos**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/300077/direitos-x-empregos> Acesso em 12 ago. 2021.

TRINDADE, Rodrigo. **Lei da Califórnia reconhece motoristas de aplicativos como empregados**. Revisão Trabalhista. Disponível em: <http://revisaotrabalhista.net.br/2019/06/02/lei-da-california-reconhece-motoristas-de-aplicativos-como-empregados/> Acesso em: 27 ago. 2021.

UBER DO BRASIL. **Como funciona o preço dinâmico.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/how-surge-works/>. Acesso em 29 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Termos e condições de uso.** Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em 25 ago. 2021.

VARELLA, Thiago. **Preço do Uber sobe mais de 400% durante temporal no Rio, dizem internautas.** Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2019/04/09/preco-do-uber-sobre-mais-de-400-durante-temporal-no-rio-dizeminternautas.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em 29 ago. 2021.